

【女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画】

誰もがワークライフバランスの取れた生活を送り、女性が活躍できる職場環境を整えるため、行動計画を次の通り策定します。

<計画期間>

2022年4月1日～2027年3月31日

<当社の現状と課題>

- ・女性管理職の割合（部長以上の役職者に女性が占める割合）が低い
- ・ワークライフバランスが取れる多様な働き方を可能とするための更なる基盤整備が必要

<目標と取組内容>

（目標1）引き続き男女の採用人数の均等化（50%）を目指す

●取組内容（実施時期：2022年4月～2027年3月）

- ・男女の差別なく公平な採用を続け、各等級において男女のバランスの取れた社員構成を目指し、女性管理職の割合を高めるための環境を整える

（目標2）仕事と生活の両立がしやすい環境の整備を行う

●取組内容（実施時期：2022年4月～2027年3月）

- ・在宅勤務制度の整備および推進をする
- ・男女ともに育児休業や介護休業等の取得をやすくする
- ・1ヶ月あたりの平均残業時間を削減する
- ・年次有給休暇取得奨励日の周知を強化し、有給休暇の取得をやすくする
- ・仕事と育児や介護を両立する社員に対する職場理解が深まるよう、社内研修や管理職のマネジメント力強化を行う

【女性の活躍に関する情報】

	項目	割合	使用データ
1	採用者に占める女性の割合	総合職 42.9% 契約職 50.0%	2022年2月1日
2	労働者に占める女性の割合	総合職 16.2% 一般職 80.8% 契約職 28.6%	2022年2月1日
3	管理職に占める女性の割合	7.9%	2022年2月1日
4	男女別の平均勤続年数	男性 19.2年、女性 20.4年	2022年2月1日
5	男女別の育児休業取得率	男性 20%、女性 100%	2021年1月～2021年12月
6	月平均の残業時間	7.92時間	2021年1月～2021年12月