

行動計画『女性活躍推進法』

【計画期間】 2022年7月1日～2026年3月31日

	目 標	課 題	取組内容
①	新卒採用の女性比率 25% を目指す 【女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供】	<ul style="list-style-type: none">・エンジニアの職場が多いが、エンジニア志望の女子学生は少ない・女性が活躍しやすい会社であることがあまり知られていない（育児関係の制度が法律より優遇されており、実際に活用されている、など）	<ul style="list-style-type: none">★女子学生向けのインターンシップ、会社説明会の開催★採用ホームページや女子学生向けのパンフレットなどで、仕事と育児の両立をやすく、女性が活躍しやすい会社であることを発信
②	女性管理職数を現在の20%増とする (2022.7現在に対して) 【女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供】	<ul style="list-style-type: none">・女性社員の比率に比べ、女性管理職の割合が少ない	<ul style="list-style-type: none">★女性のキャリア支援★ロールモデルとなる女性管理職との対話会等の実施★ジェンダーに関するアンコンシャスバイアスを解消するため、研修実施
③	年休取得率 70% を目指す 【職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備】	<ul style="list-style-type: none">・年休取得率が政府の目標数値(※)に達していない <p>※政府の目標数値： 2025年までに70%とする</p>	<ul style="list-style-type: none">★社内会議にて定期的に組織毎の取得状況を報告し、取得促進を図る★長期連続休暇の取得を奨励（GW、夏期休暇、年末年始休等に年休を付加）★ブリッジ休暇を奨励（飛び石連休を年休で埋め連休に）