

女性活躍推進法に基づく行動計画

1. 計画期間および取組期間

2025年4月1日～2031年3月31日までの6年間

2. 当社方針

当社は、人的資本を持続的な価値を生み出す重要な経営資本の一つとして位置づけています。当社のビジネスモデル推進の鍵は常に人材にあり、「自由闊達」、「挑戦と創造」という言葉を当社の根源的な価値観（コーポレートバリュー）を示すものとして大事にしています。自由で闊達な職場には多様な経験や能力を持った人材がお互いを尊重しあい、一人ひとりが持てる能力を発揮できる環境が必要であり、多様な「個」が産業横断的なチームをつくりあげ、社会課題を解決しイノベーションを生み出していくことを目指しています。当社グループ全体の Diversity & Inclusion の一層の強化にあたり、女性の活躍推進は不可欠であり、さらに取り組みを加速します。

3. 目標および取組内容

当社がグローバルな競争力をもって持続的な成長を実現するためには、意思決定を担うリーダー層を多様性のある厚い人材プールから育むことが重要です。従来の取り組みにより当社女性社員比率や女性管理職比率は着実に上昇しており、2024年7月には多様な「個」がより広いフィールドで自律的にキャリアを実現できることを目指し、人事制度を大きく見直しました。

制度改定直後の社内調査では、女性社員が様々な挑戦を躊躇する原因として、育児・介護・家事等の負担が女性社員に偏りがちであることや、ライン長の働き方や期待役割のイメージが、制約なく多くの時間を仕事に充てられることを前提にしていると女性社員が捉え、その役割を担うことが難しいと感じていること等が分かりました。

当社は、多様な人材一人ひとりのより一層の成長と活躍を実現するため、以下のとおり行動計画を策定し、風土づくりと継続的な制度改善に取り組みます。

1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

① 役員に占める女性の割合 : 30%以上

※日本経済団体連合会の掲げる「2030年30%へのチャレンジ」への賛同（2021年3月）

② 管理職に占める女性労働者の割合 : 20%以上

③ 採用した労働者に占める女性労働者の割合 : 40～50%

2) 職業生活と家庭との両立に資する雇用環境の整備

男女別の育児休業取得率 : 男性育児休業等取得率 100%

4. 取組内容

1) 人材プールおよびパイプラインの強化

- ① キャリアならびに新卒採用において当社を志望する応募者数を増加させるための取組強化
- ② 部長級およびリーダー候補者を対象とした社内外プログラムの新規・継続実施、社内外ネットワーク強化
- ③ タレントマネジメントシステム「Bloom」活用によるタレント・キャリアの可視化を通じた成長・活躍機会の提供および後継者育成計画の進捗確認およびフォローアップの充実化
- ④ 採用・配属・研修機会等の機会と結果に関する社内各指標、キャリア志向の定期モニタリングおよび現行人事制度運用改善、課題解決
- ⑤ ①～④の全てについて経営会議諮問機関（ダイバーシティ推進委員会）におけるモニタリング、議論および改善、社員へのフィードバック実施

2) 多様な「個」の力を活かしチームの力を最大化するための風土醸成（意識と行動の変容）

- ① 経営トップによる女性活躍に関する社内外へのメッセージ発信および各組織のタスクフォース活動との連携強化による意識浸透および課題の吸い上げ
- ② ワークとライフを主体的に両立できる環境整備・情報発信（「海外産休・育休取得」の選択肢拡大、「病児保育」等）
- ③ 休業期間中に職場・周囲が前向きにサポートしあえる仕組み・風土づくり（人員配置等）
- ④ ウェルビーイング向上に向けたインフラ拡充・ヘルスリテラシー向上施策実施
- ⑤ 多様なリーダー像の可視化、社員間の相互理解を促進する組織開発（エンゲージメントサーベイ活用等）

以上