

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

当社では、性別を問わず社員がモチベーションを高くもって働ける職場環境づくりを促進し、かつ女性が昇進し活躍できる環境の整備を行うため、既存の取り組みに加え、以下の行動計画を策定します。

計画期間 2024年4月1日から2029年3月31日までの5年間

目標① 管理職以上に占める女性従業員の比率30%以上を維持し、35%を視野に継続的な努力をする。

取組1： 女性社員向けのリーダー育成プログラムを継続し、女性の活躍を支援する。

年次育成プログラムの実施（2024年は第10回）

リーダーシップ・スキル（キャリアに対する意識改革、コミュニケーション、組織でのナビゲーション）を習得するワークショップの実施

海外拠点からのビジターを含むシニアリーダーとの交流の場を設け、ビジネス関係を構築しながらリーダーシップスキルを学ぶ。

カリキュラムと対象者リストの定期的な見直しを実施

取組2： メンタープログラムの活用により、女性社員のキャリアの成長をサポートする。

アジアパシフィックにて展開する社内メンター紹介ツールを推奨する。メンター、メンティーは、相互の経験値や専門性を共有することにより、双方にとって有益な関係を築くことを実現する。

取組3： グローバル全体のD&Iリーダーシッププログラムを活用する。

グローバルリーダーシップ育成プログラムへの日本拠点女性社員のエントリー推薦

取組4： 女性幹部社員・ロールモデルを招いた社内イベントの数を増やす。

海外拠点からの女性幹部社員をスピーカーとして招いたセッションの開催

国際女性デーをはじめD&I案件として開催される社内イベントを活用し、社内外から女性リーダーを招いた講演やパネルディスカッションを開催する。

取組5： 性別に関係なくキャリア形成に前向きな環境作りを継続して推進する。

D&I、社内公募制度などを含む多様な社内制度・取り組みを通し、性別に関係なくキャリア形成に前向きに取り組む者が成功する職場であるというメッセージを引き続き発信し啓蒙し続ける。

目標② 全社員の有給休暇取得率70%以上

取組1： 社員のウェルネスを守るため、有給休暇取得を推進する社内コミュニケーションを経営陣/人事部より定期的に発信し、活用を推進する。

補足① 管理職に占める女性労働者の割合31%（令和6年2月末現在）

補足② 全社員の有給休暇取得率74%（令和5年12月31日）