

女性活躍推進法に基づく行動計画

以下の通り、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定します。

I. 目標

- ① 2021年4月1日から2026年3月31日の女性社員の平均退職率を7%未満にする
- ② 2026年3月31日までに、女性管理職比率を10%以上にする

II. 行動計画

(i) 行動計画の期間

- 2021年4月1日 ～ 2026年3月31日

(ii) 取組み内容と実施時期

- 2021年4月～
 - 目標達成に向けて、以下の観点で、意見聴取等も含めた現状把握と課題整理を行う。
 - ① 女性の退職率低減に向けた観点
 - ・ 育成を視野に入れた仕事への配置によるキャリアアップの「機会と場」の提供
 - ・ 働き続けられる「機会と場」の確保のための働き方の選択肢の拡充
 - ・ 仕事と生活との両立支援の促進
 - ② 女性管理職比率の引き上げに向けた観点
 - ・ 管理職候補者の積極任用の実施
 - ・ 管理職の積極採用の実施
 - ・ 仕事を通じた成長を促すための機会と場の提供
 - ・ 社員教育強化
 - ・ 管理職任用基準や方法の見直し
 - 整理した課題に対して、対策の検討・立案を行い、順次、対策を実行する。
 - 対策の効果測定を含む、退職状況及び管理職任用状況のモニタリングを行う。
- 2022年4月～
 - モニタリング結果を踏まえて、対策の改善を検討し、順次、実行する。
 - 改善した対策（継続実施の対策を含む）について、対策の効果測定を含む、退職状況及び管理職任用状況のモニタリングを行う。
- 2023年4月～
 - モニタリング結果を踏まえて、対策の追加を検討し、順次、実行する。
 - 追加した対策（継続・改善した対策を含む）について、対策の効果測定を含む、退職状況及び管理職任用状況のモニタリングを行う。
 - モニタリング結果を踏まえて、現状把握と課題整理を行い、継続した対策立案・実施を行う。

以上