

# 女性活躍推進法 行動計画 (23年4月1日～ 25年4月1日)

	目標	目標値	問題	取組み
① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	1 女性在籍比率の増加	新卒女性採用比率 30%以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>正社員に占める女性割合が3割以下</li> <li>理系女性の採用が難しい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用計画の維持</li> <li>理系女子を対象としたインターンシップの実施</li> <li>女子学生を対象としたセミナー開催</li> <li>採用HP 複数のロールモデル提示</li> <li>女子大学とのパイプライン形成 等</li> </ul>
	2 女性が経営基幹職として活躍できる機会の創出	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性経営基幹職 15%以上</li> <li>上級職候補育成 女性比率20%以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性の在籍比率に対し、女性経営基幹職の比率が低い</li> <li>女性の上級職（部長クラス以上）の登用が少ない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>アンコンシャス・バイアス研修,</li> <li>若手社員向け キャリア構築研修</li> <li>女性社員向けのネットワーキング施策</li> <li>経営幹部候補育成プログラム</li> </ul>
② 職業生活と家庭生活との両立	3 男性の育児参加機会の増加	男性育児休業、及び育児目的休暇取得率90%	<ul style="list-style-type: none"> <li>男性育休を取りやすい風土がない</li> <li>本人・上司ともに男性育休への知識が不足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>上司、本人向け取得促進メール</li> <li>男性育休冊子配布</li> <li>休職体験記等のPR活動</li> <li>育休セミナー</li> <li>子の出生時と一定期間後に社員の声を集め分析&amp;施策検討</li> </ul>