

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

日比谷グループ 行動計画

当社グループの社員が個々の能力を発揮しながら困難な仕事にチャレンジし、仕事と子育てを両立させ、会社・社員双方にとって真に有益な職場環境を構築するため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間：2023年4月1日～2026年3月31日（3年間）

2. 目標、取組内容及び実施時期

【目標①】 女性の採用は従来より一定数継続的に採用してきている。更に女性の活躍を通して、事業の発展に寄与するため、グループ新卒採用者に占める女性割合を継続し20%以上とする。

<取組内容>

2023年4月1日～

- ・技術系の採用における理系女子学生に対する重点的広報を実施するため、会社ホームページの採用ページの内容を見直す。
- ・会社説明の際に、女性社員の採用実績や活躍状況や研修制度について紹介し、学生向けのパンフレットの内容を改訂する。

【目標②】 女性管理職の登用はこれまでも推進してきている。将来の幹部社員の育成をはかるために、グループの女性管理職者数を7%程度に引き上げる。

<取組内容>

2023年4月1日～

- ・上位職への登用は男女問わず、能力・業績評価により決定しているが、女性については積極的に登用を継続する。
- ・多様な働き方を意識したキャリアプランを作成する。
- ・ステップアップや幹部育成を目的とした他業種交流型研修に参加する。

【目標③】 育休・産休者のフォローアップなど継続就業はこれまでも推進してきている。多様な働き方のロールモデルとなる社員の育成をはかるため、配偶者出産時休暇を再周知し、男性育児休業等の取得率が100%になるようにする。

<取組内容>

2023年4月1日～

- ・男性も育児休業を取得できることを周知するため、対象社員を把握し制度の案内をする。
- ・配偶者出産時休暇制度の取得率向上に向けて、休暇制度や給付金について社内ポータルサイトで再周知を行う。
- ・育児休業を取得しやすいような制度を創設する。