

■計画期間：令和5（2023）年4月1日～令和7（2025）年3月31日

■目標と取組内容・実施時期

目標 1. 労働者に占める女性の割合を 30%とする

<取組内容>

1. 女性のキャリア形成をサポートするための支援強化

令和5（2023）年4月～ リテンションを目的としたカウンセリング活用の促進

令和5（2023）年10月～ 更なる働きやすさを目的とした両立支援制度の条件の見直し、  
対象の拡充検討

目標 2. 管理職に占める女性の割合を 18%とする

<取組内容>

1. 女性のキャリア形成をサポートするための育成強化 ※継続実施

令和5（2023）年4月～ 次期管理職層向け研修の実施

令和5（2023）年4月～ 社内ネットワーキング施策の継続実施

令和5（2023）年4月～ 管理職層を対象とした研修実施

令和5（2023）年4月～ 全社員を対象としたアンコンシャス・バイアスに関する  
意識づけの実施

令和5（2023）年4月～ 昇格実績におけるジェンダー差異のモニタリングの実施

2. 個別の育成計画作成・進捗管理 ※継続実施

令和5（2023）年7月～ 昇格・キャリアデザインに関する課題検討のため各部門と情報連携

目標 3. 有給休暇取得率を 73%とする

<取組内容>

1. 有給休暇の取得促進のための取り組みを実施 ※継続実施

令和5（2023）年4月～ 有給休暇取得推奨日の設定と周知

令和5（2023）年4月～ 各部門に有給休暇取得率を連携

令和5（2023）年4月～ 管理職層の有給休暇取得推進