

## 一般事業主行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

2023年1月1日から2023年12月31日まで

### 2. 数値目標、取組内容、取組の実施時期

■目標：役職・配置等を含め、性差に捉われない文化を醸成するため、ダイバーシティ&インクルージョンに関する研修を実施し、社員に浸透させるため入社時研修にも盛り込み、入社時研修受講率を100%にする。  
(管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識)

取組内容：

- 継続実施 入社時に アンコンシャスバイアス研修を実施  
※入社タイミングで実施していること及びレポートの提出があることを確認
- 2023年1月～ 管理職向けにアンコンシャスバイアス研修を実施
- 2023年1月～2月 管理職向けに女性エンジニア活躍のためのマネジメント研修を実施

■目標：育児休業取得をしやすい環境を促進し、育児休業の取得率を男女ともに80%以上を維持する。  
[2022年度の育児休業取得率は83.3%]  
(育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備)

取組内容：

- 継続実施 育児休業取得率を管理職向けの社内ポータルサイトに掲示
- 継続実施 制度内容等について社内広報誌などにより社員に周知
- 継続実施 男性の育児休業の取得事例を社内ポータルサイトに掲示

■目標：在宅勤務が実施しやすい環境を整え、柔軟な働き方を実現する。  
(テレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入)

取組内容：

- 継続実施 在宅勤務率の定期的なモニタリングを実施し、管理職向けの社内ポータルサイトに掲示
- 継続実施 地方リモート勤務者(関東圏以外の場所から在宅勤務)の採用を実施
- 継続実施 既存社員においても地方リモート勤務を実現できる制度の運営
- 継続実施 柔軟な働き方の実現に向け、在宅勤務における課題点を把握し、対策を検討

以上