

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全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

2024年1月1日から2028年12月31日まで

### 2. 当社（およびIT業界）の課題

- ・ 当社は、エンジニアリング部門の女性エンジニアが少ない（約10%）
  - 女性が少ないことは当社だけではなくIT業界全体の課題であり、この課題を根本解決するためには業界全体への働きかけが必要である
- ・ 育児休業の取得率は一定数あるものの（男性約60%、女性100%）、育児休業取得希望の社員が取得できているかのモニタリングができていない。

### 3. 数値目標、取組内容、取組の実施時期

目標1（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供）

#### ●エンジニアリング部門の女性比率を20%にする。

- 2024年～ 他社と共同で女性エンジニアを増やすためのイベント開催
- 2024年～ ダイバーシティに関する取組みの社外発信
- 2024年～ 女性求職者に向けた採用広報
- 2025年～ 女性エンジニアのロールモデル育成

目標2（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供）

#### ●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、入社時研修受講率を100%にする。

- 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
- 継続実施 全社員向けにダイバーシティ研修を実施（年1回）

目標3（職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備）

#### ●育児休業取得希望者が実際に取得できているかの数値をモニタリングできるようにする。

- 2024年～ 既に育児休業を取得した社員へのヒアリング・課題分析
- 2024年～ 数値をモニタリングできる仕組みの検討
- 2025年～ 育児休暇取得予定者が育児休暇を取得できるよう仕組みを検討

以上