

## 女性活躍推進法に基づく行動計画（第2期）

多様な人材が働きがいを持って仕事に取組み、個々の能力を最大限に発揮し、イノベーション創出や価値創造することを目指して、ダイバーシティ&インクルージョンの取組みを今後も推進していく。性別を問わず活躍できる環境の整備を引き続き継続・強化するために、次のように行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日

### 2. 目標

目標1. 2025年度までに女性の管理監督職人数を2021年3月末比の5割増とする

目標2. 2025年度までに労働者一人あたりの平均残業時間を2020年度から5時間削減する

### 3. 取組み内容・実施時期

#### （1）ダイバーシティ及び女性の活躍やリーダー育成を支援する各種研修実施

2021年	05月～	各種階層別研修におけるダイバーシティプログラムの強化
	05月～	各種リーダー研修の継続実施（オンライン化による環境整備）
	07月	組織変革のためのダイバーシティワークショップ（ビジネススクール）
	10月	ジェンダーバイアス&自信創出研修（ビジネススクール）
2022年	04月～	2021年度の実施状況を踏まえ、施策の継続・充実を検討 （若手社員向けライフイベント前研修などの実施検討）

#### （2）仕事と生活を両立しやすい環境づくり、次世代育成支援

2021年	05月～	男性育児休業取得促進に向けた施策検討（手引き他）
	10月～	育児期社員のサークル活動（はぐくみサークル）
2022年	01月～	育児休業中社員向けアートサロン（はぐくみアートサロン）
	01月	仕事と育児の両立セミナー実施（管理職向け／育児期社員向け）
	04月～	2021年度の実施状況を踏まえ、施策の継続・充実を検討 （男性育児休業取得促進の浸透策などの実施検討）

#### （3）適切な労働時間管理と「自律的な働き方」実現のための環境整備

2021年	04月～	長時間労働者の実態把握の継続
	04月～	「自律的な働き方」の実現のため、柔軟な働き方に向けた勤務制度の活用促進
	04月～	テレワークや在宅勤務を前提とした、労務管理の検討
2022年	04月～	2021年度の実施状況を踏まえ、施策の継続・充実を検討