

## 女性活躍推進に関する行動計画

古河機械金属株式会社では、様々な個性を持つ社員がお互いを尊重しながら個々の力を十分に発揮できる環境を整備し、常に挑戦し続ける気概をもって社会に必要とされる企業であり続けることを目指しており、多様な人材活用・育成を積極的に押し進めることを重要な方針の一つと位置づけています。

特に女性の活躍推進を強化するため、特に女性比率が低い技術系社員の積極的な採用、ワークライフバランスに配慮した各種支援施策の実施、働きやすい職場づくりを目指した研修の実施等をポジティブ・アクションとして押し進め、すべての社員が一層活躍しやすい職場環境づくりに取り組みます。

**1. 計画期間**      2021年4月1日 から 2026年3月31日 までの5年間

### 2. 目標と取組内容・実施時期

**【目標1】** 学卒新卒採用に占める女性割合を20%以上とする。

《取組内容》

2021年4月～ 理系女性応募者を増やすため、技術系女性社員も参加する女性限定の会社説明会を実施する。採用媒体の内容見直しについての検討を開始する。

2022年3月～ 理系女性応募者へのアプローチ強化として採用ホームページの改定を行う。

**【目標2】** 女性の管理職以上社員を10名以上とする。

《対策》

2021年4月～ 女性管理職を増やすために必要な施策について検証を行う。

女性が働きやすい職場づくりに関する研修を管理職層向け研修に加える。

中途採用を積極的に推進する。

**【目標3】** 企画職群女性社員の入社後5年間の自己都合離職率を10%以下とする。

《取組内容》

2021年4月～ 若手の企画職群女性社員を対象にヒアリングを行う。

2022年4月～ 女性社員を対象としたキャリア研修の内容の検討を行い、実施する

女性社員を部下にもつ上司を対象とした女性活躍に関する啓発セミナー実施の検討を行う。

**【目標4】** 年次有給休暇取得促進を図り、下記の数値目標を達成する

2019年度平均 10.31日/年 → 目標 12日/年

《対策》

2021年4月～ 年次有給取得率が低い社員および部門に対し取得を促す。

取得しやすい職場づくりに関する研修を管理職層向け研修に加える。