

女性が長期継続的に活躍できる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4月1日～2027年3月31日

2 目標と取組内容・実施時期

目標1：管理職に占める女性比率を3%以上とする。

- 2024年 4月～
- ・人材育成プランに基づき、社員の成長を支援し、将来の管理職を育成する。
 - ・特定分野の能力に特に長けた社員をエキスパート職に任命し、目指すべき社員像を例示する。
 - ・人材育成プランに基づき、引き続きジョブローテーションや関係機関、首都高グループに留まらず、他の企業へも積極的に出向機会を設ける等により社内外のキャリア蓄積を推進する。

目標2：新規採用における女性採用者数を毎年度40%程度とする。

- 2024年 4月～
- 女性の応募者数を増加させるため、大学での学内セミナーや会社説明会、会社HP、選考時等において当社で活躍する女性社員の紹介をはじめとする積極的な広報や情報提供を実施するとともに、女性が多く参加することが予想される場での広報機会を増加させる。

目標3：男性の育児休業・育児目的休暇取得率を100%とする。

- 2024年 4月～
- 2017年12月に子育てサポート企業として高い水準の取組みを行っているプラチナくるみん認定を受け、以後、毎年度継続的に同認定を受けている中で女性の育児休業取得率100%を維持することは当然とし、男性の育児休業・育児目的休暇取得率を100%とするために以下の取組みを実施する。
- ・育児休業等育児関連の各種制度について広く社内全般へ周知を行う。
 - ・社員が当該休業等を含む育児関連の各種制度を利用しやすい環境づくりを推進する。
 - ・社員のライフステージに応じた柔軟な働き方を推進する。

目標4：新卒採用から10年後（前後3年平均）の女性定着率を75%以上（男性は85%以上）とする。

- 2024年 4月～
- ・配偶者同行休業制度により、配偶者の転勤に起因する離職を防ぐ。
 - ・キャリアプランに関する研修を行い、キャリアプランを若いうちから考える機会を創出する。