

## 女性活躍推進のための行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備のため、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～2025年3月31日
2. 当社の課題 (1) 採用者に占める女性の割合が低い。  
(2) 女性幹部職の人数が少ない。  
(3) 女性の配置が限定的である。  
(4) 男性従業員の育児休業取得率が低い。

### 3. 目標と取組内容

#### 【目標1】 総合職採用者に占める女性の割合を20%以上とする

2021年4月～ 理系女子をターゲットとした会社説明会への参加や、会社HP・会社説明会での女性先輩社員との接触頻度を増加させる。

#### 【目標2】 2027年度末における幹部職に占める女性の人数を3%以上(30人以上)とする

2021年4月～ カムバック制度(やむを得ず退職した従業員の復職制度)等の制度を活用し、従業員の復職支援や離職防止に努める。  
従業員が「経験の棚卸、今後のキャリア目標の設定、計画的な能力開発」を実施できるキャリア支援を行う。

#### 【目標3】 女性従業員の配属の少ない部門(製造、営業等)への配属を進める

2021年4月～ 従業員の適性や希望職種を勘案しながら、女性従業員の配属の少ない製造部門や営業部門への配属を進めて行く。

#### 【目標4】 男性従業員の育児休暇取得率を90%以上、育児休業取得率を30%以上にする

2021年4月～ 社内イントラネットや社内報、東ソーレポート(CSRレポート)を通じて男性の育児に関する制度の周知を行っていく。