

女性活躍推進に関する行動計画

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の趣旨を踏まえ、次の通り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日までの5年間

2. 当社の課題

- (1) 管理職における女性の割合が低い
- (2) 従業員全体における女性従業員の割合が低い
- (3) 男性従業員の育児休業取得率が低い

3. 目標

- | | |
|-------------------|----------------------|
| (1) 役職者における女性の比率 | : 8% (2025年度までに) |
| (2) 新卒採用における女性比率 | : 事務系 50%・技術系 25%の達成 |
| (3) 男性従業員の育児休業取得率 | : 15% (2025年度までに) |

※東芝および主要グループ会社

4. 取り組み内容と実施時期

取組 1. 女性役職者数の向上

2015年度～継続：キャリア採用の促進

2020年度～継続：女性幹部育成に向けた課題と取り組みの共有

取組 2. 役職者候補者の育成

2015年度～継続：異業種女性交流研修への派遣

2021年度以降導入：社内女性交流研修の実施

2021年度以降導入：主務クラスに向けた女性リーダー育成プログラムの実施

取組 3. 若手女性従業員の定着支援

2015年度～継続：入社3年目女性キャリアデザイン研修

育休後復帰支援セミナー（本人・配偶者・上長向け）

取組 4. 上司・職場の意識啓発

2016年度～継続：節目研修のD&I項目の見直し

取組 5. 積極的な女性採用

通年：採用予定部門に対する女性採用方針の説明と意識付けの徹底

取組 6. 男性従業員の育児休業支援

2020年度～継続：男性育休取得を促す通知の発信

男性育休に関する研修の実施（本人・上長向け）・取得事例紹介

以上