

## **ミネバアミツミ株式会社 行動計画**

ミネバアミツミは、多様な従業員が各々の能力・経験・考え方を認め、お互いを活かしあうことが、シナジーの創出や新しい価値の創造につながるという認識のもと、従業員が誇りを持ち、女性活躍を一層推進して、全従業員がその能力を存分に発揮できる組織風土や環境の構築に努めてまいります。

### 1. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日

### 2. 当社の課題

- ・女性従業員数および女性管理職数が少ない。
- ・採用に占める女性の割合が低い。
- ・仕事と育児の両立支援制度について男性従業員の利用者が少ない。

### 3. 目標と取組内容

#### **女性採用者の拡大および女性従業員のキャリア形成支援体制の構築【女性活躍】**

目標1：新卒採用における女性の割合を20%以上とする。

<取組内容>

2021年4月～

- ・理系女子学生を対象とする採用イベントへの出展、採用ウェブサイト・会社説明会で女性従業員に登場してもらう等の活動により、女性が活躍できる会社であることを積極的に広報する。
- ・各事業部の募集状況を再確認し、技術系の女性採用を増やすための施策を検討する。
- ・女性活躍推進の意識改革、風土醸成を目的としたダイバーシティ研修を実施する。
- ・対象となる若手、中堅の男性従業員・女性従業員に対してキャリア研修を実施する。

#### **男女ともに育児と仕事を両立して働きやすい環境の整備【次世代】**

目標2：男性従業員の育児休業等取得率を次の水準とする。

期間中、育休取得者 5名以上、かつ配偶者出産休暇制度取得率 60%以上

<取組内容>

2021年4月～

- ・育児関連の制度を周知徹底し、育休等経験者の声を社内に紹介する。
- ・職場における両立支援を目的とする管理職研修を実施する。
- ・子育て中の男性従業員・女性従業員の交流会を実施する。

目標 3：従業員だれもが、効率的・自律的に働ける環境を整える。

<取組内容>

2021年4月～

これまで導入した各種制度（サテライトオフィス勤務や時差出勤）は継続しながら、更なる柔軟な働き方の選択肢として在宅勤務の制度化等、当社の業態や職種に応じて効果的な働き方ができるように制度の改善や制度の適用範囲の拡大を検討する。

以上