

## マルハニチロ株式会社行動計画



女性が職業生活において十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、以下の通り一般事業主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（5年間）

2. 当社の課題

- ・男性社員と比較して、管理職に占める女性の比率が低い。  
（2020年4月1日時点：男性717名、女性34名、女性管理職比率4.5%）
- ・男性社員と比較して、女性社員の就業定着率が低い。  
（2020年4月1日時点：平均勤続年数 男性17.8年、女性12.1年）

3. 当社の目標（定量的数値目標）

目標1）計画期間内に管理職に占める女性比率7.5%以上を目指す。

<分類①：女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供>

目標2）計画期間内に女性社員の平均勤続年数12.5年以上を目指す。

<分類②：職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備>

4. 当社の取組内容（2021年より順次実施）

**（1）風土醸成：すべての社員にとって働きがいのある職場風土（D&I）を目指す**

- ・管理職の組織運営力向上および人財（部下）育成を目的とする1on1ミーティング等上司と部下のコミュニケーション活性化施策の実施
- ・ダイバーシティ&インクルージョンをテーマとした取組み策定および社内への広報（社内イントラにおけるダイバーシティサイト活用）

**（2）両立（育児、介護）支援：ライフもワークも犠牲にしない働き方を目指す**

- ・両立支援制度（育児、介護等）に関する社員への周知徹底
- ・仕事と育児の両立を前提としたキャリアイメージ形成の研修実施
- ・男性育児参画推進に向けた取り組みの実施（職場内の理解者、将来のイクボス育成）
- ・職場と家庭の両方において男女が共に貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発
- ・多様な働き方を支援する社内制度（在宅勤務、フレックス等）の運用および社内周知

(3) キャリア開発：女性も含めた管理職の育成に向けて

- ・積極的異職種間ローテーションの実施（管理職になるまでの非管理職を対象）
- ・次期リーダー育成として選抜対象者への経営マインド・スキル習得研修の実施
- ・管理職への総合的教育プログラムの実施（昇格後フォロー）

以上