

リョービ女性活躍推進行動計画（第4期）

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、下記の行動計画を策定実施する。

記

1. 計画期間 2025年4月1日から2028年3月31日までの3年間
2. 問題点 問題1：女性社員比率が低い。
問題2：管理職（Mクラス）を目指す女性社員が少ない。
問題3：監督者（係長・主務・グループリーダー・主任・班長）の女性社員が少ない。

3. 目標
- | |
|--|
| <p>(1) 新卒採用における女性の採用比率を計画期間で平均30%以上とする。</p> <p>(2) 管理職に占める女性の割合を10%以上にする。(2024年12月：9%)
(管理職とは部長、副部長、課長、主幹の役職者)</p> <p>(3) 女性の管理・監督職を女性社員の23%以上とする。
(2022年18%、2023年19%、2024年20%)
※女性社員は60歳以下の社員とする。</p> |
|--|

4. 取組内容と実施時期

取組1：女性の採用強化

- 2025年 4月～ 女性の新規学卒者の採用（内定者）割合を計画期間で平均30%以上とする。
- 2025年 10月～ 中途採用時に女性の採用を視野に入れて活動をする。

取組2：継続就業、職場風土に関する事項

- 2025年 4月～ 管理職向けダイバーシティリーダー研修の継続。
社員の多様性を認め、活かす職場づくりのための考え方、スキルを学ぶ研修を毎年実施する。（全管理職対象）
- 2025年 4月～ キャリアに関するプロジェクトなどすべての募集要項に女性も積極的に推薦するよう記載する取り組みの継続。

取組3：生産職場、技術職場への女性の配置拡大の継続。

- 2025年 4月～ 女性社員の職域拡大と複数名配置の継続。
 - ・従来、男性社員が中心であった職場への女性社員の配置拡大とそれによる職務経験の機会の提供。
 - ・文系や工学系以外の学生の技術職への職域拡大を目指した人材育成プログラム（通称：寺子屋）の継続。

以上