女性活躍推進の取り組み

富士通フロンテック株式会社

行動計画

女性の活躍を一層推進するため、次の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間

2024年4月1日から2028年3月31日までの4年間

2. 当社の現状と課題

1. 社員に占める女性の比率が低い。（2024年1月現在、従業員に占める女性比率：16%）
2. 従業員の女性比率に対し、幹部社員の女性比率が低い。（2024年1月現在、幹部社員の女性比率：4%）
3. 幹部社員登用を目指す女性の育成が不充分。
4. 女性の育児休暇・育児休業取得平均日数に対し、男性の育児休暇・育児休業取得平均日数が短い。

		2021年度	2022年度	2023年度
育児休暇・育児休業取得平均日数	男性	43.5	33.9	62.6
	女性	322.9	128.7	195.4
女性の取得日数に対する男性の取得日数の比率		13.5%	26.3%	32.1%

5. 育児短時間勤務制度の男性の利用率が低い。（2021年度：4%　2022年度：4%　2023年度：0%）

© Fujitsu Frontech Limited

3. 目標

新任幹部社員登用における女性比率を4カ年通算で10%以上とする。
男性の育児休暇・育児休業取得日数を4カ年通算で平均90日間以上とする。

4. 取り組み内容

- **取り組み1 ：女性幹部社員比率の向上**
  - 女性幹部社員候補の育成を目的とした選抜型研修を実施
  - ライフイベントと仕事の関わり方やキャリアについて考える機会の創出
    （女性幹部社員による講話会の実施/座談会の実施/他社との交流会）
  - 幹部社員を対象としたマネジメント研修において女性社員活躍における意識改革のための教育を実施
- **取り組み2 ：男性の育児休暇・育児休業取得日数の延長**
  - 男性の育児休暇・育児休業取得に関する社内外の情報提供
  - 幹部社員、全社員に対する育児休暇・育児休業の取得理解に関するセミナーを開催
  - 対象となる男性業員及びその上司に対する育児休暇・育児休業取得勧奨面談の実施

© Fujitsu Frontech Limited