

■東京パワーテクノロジー(株)行動計画■

I. 計画期間

2022年4月1日～2026年3月31日(4年間)

II. 自社の課題

- ①全従業員に占める女性比率が低い
- ②管理職に占める女性比率が低い
- ③仕事と家庭を両立できるような制度はあるものの、利用率が低い

III. 行動計画と2022年4月からの取り組み内容

1. 定期採用者に占める女性比率を20%以上確保する

- D&I推進への広報活動強化(採用ホームページ刷新により企業イメージアップを図り求職者への訴求に繋げる)
- えるぼし認定・維持を目指し、社内の意識醸成を図る理解活動を推進する
- 隔年で社員全員に女性活躍に関するアンケートを実施し社内の意識変容の確認、分析を実施し施策に反映

2. 2025年度末までに管理職の女性比率を3%以上とする

- 部門と一体となり女性管理職の任用に向けた個別キャリアプランを構築する
- 女性がイキイキと活躍し続けることのできる取り組みを実施する(D&I月間)

3. フレックス制度を新たに導入し、2025年度末までに利用可能な者のうち50%の利用を目指す

- フレックスタイムの導入を目指し環境整備をする
- ワークライフバランスに繋がる制度の利用実績向上に向けての説明会や社内周知を開催、定期的
に取得状況を調査し、職場の意識醸成、理解浸透を図る