

# 株式会社クレハ 女性活躍推進法に基づく行動計画

性別に関わらず、従業員一人ひとりがそれぞれの持ち味を活かし、能力を十分に発揮できるように、仕事と生活の調和を図り、働きやすく、働きがいのある、雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：2024年4月1日 ～ 2028年3月31日（4年間）

2. 目標と取組み：

## 目標1 幹部社員に占める女性の割合について、期間中、前年度以上を維持する。

- 《取組み》  
2024年度～
- ◇ 各部門・職域・等級における男女比を含む従業員構成の定期的な確認と、キャリア自己申告・エンゲージメントサーベイを通じて、当社の実態・従業員の志向を適切に把握し、必要な対策を検討する。
  - ◇ 女性従業員に対して、キャリア開発を支援する各種施策（キャリアに関する講演会・外部異業種交流機関への派遣等）を実施する。
  - ◇ 幹部社員を目指す女性従業員を増やすため、マネジメントに必要な知識を学ぶ機会を提供する。
  - ◇ 幹部社員を目指す女性従業員に対して、業務や経験の幅・深さを広げることを目的とした高い目標や挑戦機会の設定や、適切な異動・ローテーションを実施する。
  - ◇ 性別に関わらず、本人の能力やスキルに応じた登用・評価が行われるよう、候補者推薦等のタイミングにおいて適宜所属長への働きかけを行う。
  - ◇ クレMapやK plus等のグループ広報ツールを活用し、キャリアに関する情報・自律的学びを後押しするための発信を行うなど、自己成長に向けたPR活動を行う。

## 目標2 新卒総合職採用者に占める女性の割合について、2025年度までに30%以上とし、それ以降もこれを維持する。

- 《取組み》  
2024年度～
- ◇ より広く女性志望者からの認知を得るため、適宜採用広報の見直しを行う。
  - ◇ 先輩女性社員との対話機会の設定など、特に応募者の少ない女性理工系人材へのアプローチを強化する。
  - ◇ ワーク・ライフ・バランスを支援する各種制度に関する広報を強化する。

## 目標3 男性従業員の育児に関連する休業・休暇の取得割合について、80%以上とする。

- 《取組み》  
2024年度～
- ◇ 過去の取得実績や今後対象となりうる従業員の実態を把握し、必要な対策を検討する。
  - ◇ 複雑な各種制度の理解を促進するため、アナウンス資料の見直し・アップデートを行い、クレMapやグループポータルを活用し、広く従業員に周知する。
  - ◇ クレMapへの育児休業を経験した男性従業員のインタビュー記事の掲載や、子が生まれた従業員に取得を促す発信を行うなど、取得を後押しするためのPR活動を行う。
  - ◇ 所属長のマネジメントのもと、業務の効率化・システム化・脱属人化を進めることで効率的な職場運営を推進する。

## 目標4 幹部社員の年次有給休暇の付与日数に対して、取得率を75%以上とする。

- 《取組み》  
2024年度～
- ◇ 毎月の有給休暇取得状況を全社に報告する。
  - ◇ 有休取得推進キャンペーンを実施する。
  - ◇ 所属長のマネジメントのもと、業務の効率化・システム化・脱属人化を進めることで効率的な職場運営を推進する。

以上