

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（第3期）

パシフィックコンサルタンツ株式会社

当社は「世界中の誰もが脅かされない、格差がない豊かな暮らしを実現すること。すべての生命の源である美しい地球、その環境を守り、未来を引き継ぐこと」の両立を使命として持続可能な社会をつくることを目指している。

グループビジョン「未来をプロデュースする」の実現に向けて、従業員一人ひとりの異なる知識・経験・価値観・個性を尊重し、更に個人の力・チームの力を最大限発揮・統合することにより、新たな価値を生み出すことが重要と考え、2023年にDE&I推進方針を策定した。また、多様な人材が生み出した新たな価値や変革により、グループビジョンの実現ひいては社会全体の持続可能な発展に貢献していくことを「DE&I宣言」にて宣言した。

DE&I推進方針の一環として、女性活躍推進について、次の通り目標と行動計画を策定する。

1. 計画期間：2024年（令和6年）10月1日～2027年（令和9年）3月31日

2. 目標

1	女性の採用と継続就業を促進し、女性の役職者や取締役・執行役員を増やす（女性比率） <ul style="list-style-type: none">・ 新卒の女性採用割合および中途の女性採用比率を概ね各30%以上にする・ ライン管理職における女性比率を10%以上にする・ 取締役・執行役員における女性比率を2030年9月までに30%以上にすることを念頭に、2026年3月までに20%以上にする・ 女性の離職率を男性離職率+1%以内にする
2	マネジメント層が率先して、組織の多様性を促す風土・文化をつくる（組織文化）
3	仕事と生活の両立を実現しながら能力を発揮する（育休・働き方） <ul style="list-style-type: none">・ 女性の育児休業取得率100%を維持する・ 男性の育児休業取得率を100%にすると共に、平均取得日数を60日以上にする・ 法定時間外労働の各月平均時間を45時間以内にする

3. 取組内容

	目標	取組内容
1	新卒採用、中途採用の女性比率を概ね各30%以上にする	<ul style="list-style-type: none">・ 若手女性社員を対象としたヒアリングで把握した、採用活動での活用媒体や会社選びで重視した点に基づき重点施策を立案し、実施する。・ 転職者に入社の決め手を確認し、刺さる採用コンテンツを作成する。・ 当社退職者や内定辞退者のプールをつくり、定期的なフォローや活躍紹介を行い、リターン採用を活性化させる。
	ライン管理職の女性比率を10%以上にする	<ul style="list-style-type: none">・ 数値目標の実効性を高めるため、各本部で女性登用の目標を宣言し、そのためのアクションプランを定める。

		<ul style="list-style-type: none"> 管理職昇格候補者の計画的な育成を行う（今後2-3年のバンドチェンジ対象者の通知と各組織での育成プランの検討。成長機会をつくり、上長は対象者のタレントパレットに記載する）。 管理職候補者や役職者候補者のメンター制度を復活させる。 早期登用の対象年次の拡大の検討し、導入を図る。
	取締役・執行役員女性の比率向上	<ul style="list-style-type: none"> DE&Iの視点を考慮した後任候補者リストの作成と、育成のための支援を実施する。
	離職率の低減	<ul style="list-style-type: none"> 入社2-3年目への採用後フォロー面談を実施する。
2	多様性を促す組織・文化の形成	<ul style="list-style-type: none"> 経営としてDE&I推進（特に女性活躍）を進めるためのコミットメントを発信する。 ラインを通じたDE&I推進の風土醸成のため、経営層ディスカッション→本部長・本・支社長ディスカッションを実施する。 組織長のDE&I推進宣言・具体目標の設定と評価を導入する。
3	女性育休100%の維持	<ul style="list-style-type: none"> 女性の健康増進活動の周知を行う。
	男性育休100%、平均取得日数60日以上	<ul style="list-style-type: none"> 男性育休の取得率を高めるため、組織長に組織別育休取得情報を共有する。育休未取得者に理由を確認し対応を行う。 法改正や分散取得の周知の実施や取得者の体験談の共有を図る。 全社的な働き方の見直しを検討すると共に、チームでの働き方が出来ている組織の事例共有を図る。
	法定時間外労働の各月平均時間45時間以内	<ul style="list-style-type: none"> 長時間労働者へのヒアリングをもとにした優良対策事例の共有を行う。 TMP方針に基づく経営層からの発信を行う。

以上