

2021年4月21日

報道関係 各位

**女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（第二期）の策定のお知らせ**

パシフィックコンサルタンツ株式会社は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（第一期）が2021年3月31日に終了したため、新たに第二期の行動計画を添付のとおり策定しましたのでお知らせします。女性活躍は当社の成長に必要不可欠であるため、経団連の提唱する2030年の目標達成に向けて、まずは3年後の2024年9月30日までに「取締役・執行役員における女性比率20%以上」とする他、「男性育児休業100%、平均取得日数30日以上」等チャレンジングな目標値を設定しました。また、女性も含めた多様な人材の活躍においては、経営および現場のマネジメント層が率先して組織の多様性を促す風土・文化づくりを行うことが重要と捉え、取り組んでまいります。

## ◆女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（第二期）

① 計画期間 2021年4月1日～2024年9月30日

② 計画目標

項目	内容
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 ● 新卒および中途の女性採用割合を概ね30%以上とする。 ● 役職者における女性比率を10%以上とする。 ● 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、2024年9月までに20%以上にする。
目標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
目標3	男性育児休業取得率を高める ・女性の育児休業取得率100%の維持 ・男性の育児休業取得率100%、平均取得日数を30日以上
目標4	女性が自分らしいキャリアをデザインし、能力を発揮できる職場をつくる

第一期行動計画の目標および達成状況と第二期の計画の比較は次の通りです。

目標	第一期	状況	第二期	目標設定の考え方
1	新卒、中途とも、女性採用を概ね 30%以上	新卒・達成 30.6%	新卒 概ね 30%以上	新卒採用でのエントリーの男女比を踏まえ、従来目標を継続
		中途・未達 22.2%	中途 概ね 30%以上	女性幹部育成に向けては母数を中途社員で補う必要あり 中途は未達のため、従来目標を継続
	役職者における女性比率を 10%以上	未達 4.4%	役職者における女性比率を 10%以上	「2020 年代に指導的地位の女性の割合を 30%とする」（男女共同参画基本計画、政府目標）はあるが、役職者の母数となる女性管理職候補者数を考慮し、より現実的な目標を設定 未達のため、従来目標を継続
	女性の役員・理事・技術理事を 3 名以上	達成 4 名	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、2024 年 9 月までに 20%以上にする	経団連の提唱する「2030 年までに役員の女性比率を 30%以上」の目標 目標達成を踏まえ、目標値を上方修正
2	目標値なし	—	目標値なし	
3	女性育休取得率は 100%を維持	達成 100%	女性育休取得率は 100%を維持	従来目標を継続
	男性育休取得率を 15%以上	達成 55.6% (参考：平均取得日数 24 日)	男性育休取得率を 100%とする 平均取得日数を 30 日以上とする	目標達成を踏まえ、目標値を上方修正 取得日数についても新たに目標を設定 法改正により、社会保険料免除の対象を 2 週間以上、賞与については連続 1 ヶ月超を対象とする予定
4	目標値なし	—	目標値なし	

弊社では、現在えるぼし2段階目の認定を受けており、3段階目やプラチナえるぼし認定を目指しています。また、男性育休100%宣言プロジェクトに賛同し、宣言も行っております。弊社は、第二期行動計画の実現に向けて具体的施策を展開し、女性も含めた多様な人材が活躍し、持続可能な社会に貢献できるよう取り組んでまいります。

◆添付資料：女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（第二期）

パシフィックコンサルタンツ株式会社 [www.pacific.co.jp](http://www.pacific.co.jp)

住所：東京都千代田区神田錦町三丁目22番地（テラススクエア）

代表：代表取締役社長 重永 智之

TEL：03-6777-3022 FAX：03-3296-0546 E-mail：[pr-press@tk.pacific.co.jp](mailto:pr-press@tk.pacific.co.jp)

担当：戦略企画部長 兼 広報室長 土井 和広

以上

## 添付資料 パシフィックコンサルタンツ株式会社「女性活躍推進法に基づく行動計画」

弊社は、女性が個性と能力をさらに発揮しながら働き続けられる職場とするため、以下の行動計画を定めます。

1. 計画期間：2021年（令和3年）4月1日～2024年（令和6年）9月30日

2. 目標と取組内容

### 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

- ・ 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%以上とする。  
（第69期：新卒30.6%・中途22.2%）。
- ・ 役職者における女性比率を10%以上にする（現在、4.4%）。
- ・ 取締役・執行役員における女性比率を2030年9月までに30%以上にするを念頭に、  
2024年9月までに20%以上にする（現在、10%）。

#### <取組内容>

#### ①女性の採用人数を増やし継続雇用を進める

##### a.採用強化（2021年10月～）

- 女性の採用人数を増やすため、ホームページで女性社員の活躍紹介や職場の様子等、女性の働き方がイメージできる情報を掲載する。

##### b.働きやすい職場づくり（2021年4月～）

- チームの働き方や業務プロセスを見直し、情報共有を進め、助け合える環境づくりを進める。
- 仕事と生活を両立することへの理解をより深め、性別役割分担に基づく価値観を改め、過度な配慮をしすぎないように研修の場や社内WEB等を通じて情報発信を行う。
- 経営層からのメッセージ発信や研修機会を通じ、男性育休100%の取得促進を進め、全社の意識改革、マネージャー層\*1への理解促進を進める。

##### c.制度改革（2021年4月～）

- **柔軟な働き方**：多様な働き方ができるよう、テレワークの定着を進めると共に、時間や場所の自由度を高めた自律した働き方が可能となる制度づくりを進める。
- **ジョブ・リターン制度**：出産・育児・介護等を理由とした離職者が会社に復帰しやすい仕組みをつくる。

#### ②女性のキャリアアップを支援する（継続）

- **キャリア懇談会**：複数の女性ロールモデル（中堅社員）と若手女性社員との懇談機会を設け、今後のキャリアや働き方について意見交換を行うと共に、様々なタイプのロールモデルの働き方や考え方をすることにより、自身のキャリア形成の参考とする。



- **ロールモデル**：将来の目標となる女性ロールモデルを社内WEBで紹介する。
- **クロス1on1（メンター制度）**：取締役・執行役員など幹部クラスが、参加を希望する社員と1on1を行い、参加者が視野を広げながら目指すキャリアを明確にし、その実現に向けて行動することを支援する。
- **幹部育成**：幹部育成のため、本人の自覚と成長を促す方策を策定する。



## 目標2 マネジメント層<sup>※2</sup>が率先して、組織の多様性を促す風土・文化をつくる

### <取組内容>

#### ①取締役・執行役員、マネージャー層<sup>※1</sup>を対象に、アンコンシャス・バイアス<sup>※3</sup>研修を実施する（2021年10月～）

- 女性活躍をはじめ多様な人材が能力を発揮し、対等に関わることが生産性向上や企業の価値創造につながる。そのため、特に影響力の大きい取締役・執行役員、マネージャー層が自身の無意識の偏見に気づき、適切に対処する方法を学ぶアンコンシャス・バイアス<sup>※3</sup>研修を優先度の高い順に実施する。

## 目標3 男性の育児休業取得率を高める

- ・ 女性の育児休業取得率100%を維持しつつ、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30日以上とする（現在、男性育休55.6%・平均取得日数24日）。

### <取組内容>

#### ①男性が育休を取りやすい風土・文化をつくる（継続、2021年4月～）

- **意識改革**：男性の育児休業取得が当たり前のものとなるよう、経営層からのメッセージ発信や研修機会、社内外への発信を通して、全社の意識改革を行う。
- **ロールモデル**：育休を取得した男性や、ワークライフバランスを実践している男性をロールモデルとして社内WEBで紹介する。
- **取得促進**：男性育休の取得対象者に対し個別に働きかけを行い、取得を促進させる。



#### ②メンバーの育休に備え、チーム力を向上させる（2021年4月～）

- **成長支援**：1on1の実施により、チームメンバー一人ひとりの成長を促すと共に目の行き届いたマネジメントを進める。
- **チーム力の向上**：互いに助け合うチームをつくるため、日々の業務スケジュールの共有や情報共有、複数体制での業務実施を進め、業務を効率的に遂行することにより、突発的な事態にも対応可能な強いチームづくりを進める。

## 目標4 女性が自分らしいキャリアをデザインし、能力を発揮できる職場をつくる

### <取組内容>

#### ①自分らしいキャリアのデザインを支援する（継続）

- **キャリア懇談会**：目標1と同様。
- **ネットワーク**：成長のヒントや悩みを共有できる女性同士のネットワークを継続する。

#### ②能力の発揮を支援する（継続）

- **ロールモデル**：目標1と同様。
- **姉サポ制度**：経験豊かな女性社員がキャリアアップや子育てと仕事の両立等の相談に乗る制度を継続する。

---

※1：マネージャー層…地域本支社長、部門長、副部長、室長等

※2：マネジメント層…取締役・執行役員、マネージャー層

※3：アンコンシャス・バイアス…自分自身は気付いていない「ものの見方やとらえ方の歪みや偏り」のこと。「無意識の偏見」とも呼ばれる。

以 上