

## ポッシュ株式会社 行動計画

女性従業員の採用を増やし、定着を促進するために、女性が活躍できる雇用環境を確保し、さらに整備していくことを目指して、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間：2022年4月1日～2026年3月31日

### 2. 当社の課題

#### <採用関連>

課題1：女子中高生を含む女子学生/生徒にSTEMの魅力を発信するような取り組みの幅を広げきれていない

課題2：理系女子学生へ早期リーチが充分でなく、働きやすい会社(Great place to work)であることを伝えきれていない

#### <育成・教育訓練関連>

課題1：キャリア形成について悩む女性が特にエンジニア系の職種において多く見られる

#### <定着関連>

課題1：現行の勤務形態が従業員の求める多様な働き方に十分にマッチしていない

課題2：育児休職取得率および取得期間の男女における差が大きい

### 3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1：サクラテンペスタと協働をはじめとする中高生女子生徒への広報活動

#### <取組内容>

- 2022年4月1日以降 内閣府推進のリコチャレイベントの継続開催

目標2：理系女子学生への早期リーチ、各種イベント/セミナーへの理系女子学生の動員アップ

理系女子割合全体平均：15%⇒30%

Global Internship 参加理系女子割合：26%⇒50%

#### <取組内容>

- 2022年4月1日以降  
各種イベント/セミナー/インターンシップにおける理系女子学生動員率アップの為にアクティブプロモーションとソーシング
- 2022年4月1日以降  
女子理系大学生施策強化(エンジニア女性社員座談会/女子大理系専攻へのアプローチ)

目標 3: 女性エンジニア同士のネットワーキングを促進するためのコミュニティづくりを進める

<取組内容>

- 2022年4月1日以降 コミュニティづくりのための検討開始および実施

目標 4: 女性のキャリア形成を支援する新たな施策を導入し、今後4年間で80名(年平均20名)に提供する

<取組内容>

- 2022年4月1日以降 キャリア形成支援のための施策の検討開始および実施

目標 5: 働き方の多様化と優秀な人材確保のため、より柔軟な制度の導入を検討する

- ・在宅勤務率の引き上げ
- ・コアレスフレックス制度の新規制定

<取組内容>

- 2022年4月1日以降 労使にて検討開始および制度改定

目標 6: 育児休業の取得率、取得日数の維持、向上

- ・女性の育児休業取得率98%以上、および取得日数369日以上を維持する
- ・男性の育児休業取得率を20%、および取得日数80日以上へ前進させる

<取組内容>

- 2022年4月1日以降 サポート策の検討開始および実施