

京葉ガス株式会社 行動計画

1. 計画期間 2025年4月1日～2028年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 新卒採用における女性の応募者、採用割合共に増加傾向だが、依然少ない状況であり、人財確保が難しい。
- (2) 女性の職域は拡大しているが、役職者割合に占める女性社員数が少ない。
- (3) 男性育児休職者の取得水準を維持することが望まれる。

3. 目標と取組内容

目標1：新卒採用において、性別に関わらず優秀な人材を公平に採用し、女性応募者数および採用者数の割合を30%以上と、現状維持することを目指す。

<取組内容>

2025年採用活動～

- ・女性の職域拡大に向けた取り組み（各部署への理解等）の継続実施
- ・女性の活躍に関する情報の継続した発信（社内外）
- ・女子大学の学内セミナー等への積極的な参加
- ・説明会や採用HP、当社マイページ上で女性社員の活躍に関する情報を発信

目標2：人財戦略2025で掲げている2030年の目標のうち、「女性役職者10%以上」の達成に向け、役職者に占める女性割合を7%以上とする。

<取組内容>

2025年4月～

- ・キャリア構築に資する研修やセミナーの開催
- ・育休取得時の昇格昇給の考え方の見直し

目標3：女性のキャリア形成をサポートするために、男女問わず働きやすい環境を整備する。

<取組内容>

2025年4月～

- ・社内ポータルサイトを利用し、育児休職を取得した男性の育児参画例等の情報発信
- ・育休取得者がいる職場に対するフォローアップに関する仕組み作り
- ・期間内のセミナー開催
- ・従業員意識調査等を通じて従業員の課題感を把握、改善点を確認し必要に応じて対応