

## カナデビア株式会社 女性活躍推進に関する行動計画

### 〈計画策定の目的〉

当社では、多様な人材が能力を最大限発揮することが企業価値向上の源泉であると考えています。女性活躍推進法の趣旨および近年の法改正を踏まえ、女性が職業生活において継続的に活躍できる環境を整備するとともに、性別に関わらず多様な人材が能力を発揮できる組織風土の形成を目的として本行動計画を策定します。

### 記

1. 計画期間 2026年4月1日から2029年3月31日まで3年間

2. 現状と課題

#### (1) 女性管理職比率

女性管理職比率が低い状況にあり、管理職候補人材の育成が課題。

#### (2) 男女賃金差異

男女の賃金差異について、職種や勤続年数等の要因分析を行い、改善に向けた取組が必要。

#### (3) 男性の育児参画

男性の育児休業取得率はまだ十分ではなく、取得日数の増加と取得日数のばらつきを改善するための取組が必要。

#### (4) 女性の健康課題

月経、更年期、不妊治療など女性特有の健康課題への理解促進と支援体制の整備が必要。

#### (5) 組織風土の醸成

アンコンシャスバイアスとダイバーシティ・マネジメントに関する理解と実践が必要。

3. 取組内容、KPI

#### 女性管理職候補者の育成

- (1) 女性社員のキャリア形成を支援し、将来の管理職候補となる人材の育成およびタレントプールの形成を図る。

主な取り組み：〈実施時期：2026年度～2028年度〉

女性リーダー育成研修、クロスメンタリング、メンタリング、キャリア形成研修

KPI：女性管理職比率向上（現状4%、目標4%以上）

将来的に管理職へチャレンジしたい非管理職の女性増加（現在27%、目標27%以上）

女性管理職候補タレントプールの形成（現在未整備）

#### (2) 男女賃金差異の要因分析と改善

男女賃金差異の要因について分析を行い、改善に向けた取組を実施。

主な取り組み：〈実施時期：2026年度～2028年度〉

格差要因の分析…厚生労働省の「男女間賃金差異分析ツール」等を活用し、職級や勤続年数による差異を詳細に把握する。

KPI：分析結果を元に必要に応じて、公平な評価制度の運用やキャリア機会の公平性確保等のアクションプラン実行率 100%

**(3) 男性の家庭参画促進**

男性の育児休業取得を促進し、仕事と家庭生活の両立を支援。

主な取り組み：〈実施時期：2026 年度～2028 年度〉

規定改定検討（勤続年数に関係なく出生時育児休業・育児休業を取得できる）、管理職への意識啓発、取得事例の共有、1 か月以上の育児休業予定者を対象にした育休前面談

KPI：男性育児休業取得率（育児目的休暇含む）（現状 94.8%、目標 100%）

男性育児休業取得日数増加（育児目的休暇含む）（平均取得日数 43.6 日、目標 44 日以上）

**(4) 女性の健康支援**

女性特有の健康課題への理解促進と支援体制の整備。

主な取り組み：〈実施時期：2026 年度～2028 年度〉

女性特有の健康問題に関するセミナー、相談窓口の設置と活用促進

KPI：セミナーを年 1 回以上実施

相談窓口取り扱い件数向上

**(5) 組織風土の醸成**

ダイバーシティの理解促進と働きやすい職場環境づくり。

主な取り組み：〈実施時期：2026 年度～2028 年度〉

アンコンシャスバイアス研修、ダイバーシティ・マネジメント研修、経営層メッセージの発信

KPI：研修後の理解度チェック向上

社内認定制度や希望者に対する社外検定受験の支援

(終)