

BIPROGY株式会社行動計画

BIPROGYグループは一人ひとりが「個」の多様性を高め、互いの個性を尊重し合い、公平な環境で自らの個性や能力を最大限発揮できる風土醸成を目指し、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）を推進している。中でもジェンダーは最も身近な多様性であり、ジェンダーダイバーシティの実現がさらなるDE&I実現を加速させるキードライバーと捉え、以下行動計画を策定する。

1. 計画期間：2025年4月1日～2030年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 役員・組織長登用につながる女性社員の人財パイプライン形成
- (2) 社員の共育での意識向上、当事者の望む育休スタイル実現の支援

3. 定量的目標

- ① 役員に占める女性の割合を 26%にする（2030 年 3 月 31 日まで）
- ② 配偶者が出産した男性社員のうち、育児のための休業・休暇を取得できた人の割合を 100%にする（2026 年 3 月 31 日まで）
- ③ 男性育児休業取得検討・意思決定において、自身の意向を踏まえて、家族や組織とすり合わせできた人の割合を 100%にする（2027 年 3 月 31 日まで）

4. 取組内容と実施時期

取組 1：女性役員登用に向けた施策実施

- 2025年～ サクセッションプランによる選抜・育成・現経営陣によるメンタリング、外部派遣プログラムの継続実施
- 2025年～ 女性組織長向けメンタリング制度の新規導入

取組 2：女性組織長登用に向けた施策実施

- 2025年～ 組織長登用計画によるパイプライン可視化・モニタリングの継続運用
- 2025年～ 若手・中堅層へのキャリア研修および女性組織長候補へのメンタリング制度の継続実施

取組 3：男性育休取得推進に向けた施策実施

- 2025年～ 配偶者が妊娠・出産する男性社員への意向確認の徹底
- 2025年～ 配偶者妊娠届および男性育休取得に関する本人・上司へのインプットの継続的な運用
- 2025年～ ロールモデルの社内共有

取組 4：ジェンダーダイバーシティの理解浸透施策

- 2025年～ 全役職員向けセミナーやeラーニングの継続実施
- 2025年～ 現場組織長、キャリア研修等の社員向け研修へのジェンダーダイバーシティコンテンツ組み込み