

BIPROGY株式会社行動計画

当社が目指す、社会課題を解決するビジネスエコシステムを創出する企業の実現には、全ての「個」の多様性を活かすことでイノベーションを加速させるダイバーシティ経営の推進が不可欠である。女性活躍推進は当社のダイバーシティ経営における重点施策の一つであり、あらゆる「個」の多様性を活かす第一歩と位置付け、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間：2020年4月2日～2025年4月1日

2. 当社の課題

- (1) 意思決定層である役員および管理職層における多様性
- (2) 役員・管理職登用につながる女性社員の人材パイプラインの構築
 - ・管理職のアンコンシャスバイアスの認知・対処力の向上による、自組織のダイバーシティ&インクルージョン風土の醸成
 - ・各組織における女性の管理職登用に向けた計画的・継続的な採用・人材育成
 - ・女性社員の管理職へのマインドセット、リーダーシップ育成
 - ・採用・育成機会の提供・業務アサインメント・配置・人事評価・昇格等における男女間格差の是正

3. 定量的目標

- ① 役員に占める女性の割合を 20%にする。
- ② 管理職層に占める女性の人数を 2020 年度の 2 倍にする。
- ③ 有給休暇取得率 80%以上を継続する。

4. 取組内容と実施時期

取組 1：管理職および女性社員の意識・行動改革を目的とした施策の継続・強化

- 2020年上期～ 管理職登用までの女性の人材パイプライン構築・計画的な育成を目的とした管理職向け研修の継続実施（ダイバーシティ経営の理解、アンコンシャスバイアスのコントロール等）
- 2020年上期～ 階層別女性育成プログラムの継続実施（リーダーシップ・ライフイベント・管理職へのマインドセット等）
- 2020年上期～ 産休・育休取得時、復職時の女性社員および管理職に対する三者面談の継続実施
- 2020年上期～ 育児休職者向けワークショップの継続実施

取組 2：全部門連携による女性の人材パイプラインの管理・モニタリング体制のしくみの構築

- 2020年上期～ 女性管理職登用・女性の人材パイプラインの可視化・管理方法検討
- 2020年下期～ 女性管理職登用・女性の人材パイプラインのモニタリング

取組 3：有給休暇取得促進のための施策実施

- 2020年上期～ 有給取得奨励日、アニバーサリー休暇、組織毎の有給休暇取得率のモニタリングの継続実施
- 2020年上期～ 個人の多様性（インtrapersonal・ダイバーシティ）を高めるための有給休暇の活用推進