

## 石油資源開発株式会社 行動計画

ダイバーシティ&インクルージョン推進の一環として、性別にかかわらず優秀な人材を確保し、責任あるポジションへの登用を進め、従業員が自律したプロフェッショナルとして活躍し、変化を恐れず成長し続けられる環境を整備するため、以下のとおり女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

2021年1月1日～2026年3月31日

### 2. 目標

- ① 新規学卒採用における女性の割合を毎年30%以上とする。
- ② 2025年度末までに女性管理職を25名以上（現在19名）とする。
- ③ 女性部長職の一層の登用拡大を図る。
- ④ 男性社員の育児休業取得率を80%以上（2019年度44.1%）とする。

### 3. 取組内容

#### (1) 優秀な女性社員の確保に向けた「採用活動」

- 女子学生の入社後の活躍イメージを高める採用活動の検討、実施（2021年1月～）
- 女性活躍に関する実績や取組を採用媒体（採用HP等）へ掲載（2021年3月～）

#### (2) 女性登用を目指した「人材モニタリング・計画的な育成」

- 女性人材の登用に関する継続的なモニタリング、施策の検討・実施（2021年度～）
- 女性管理職候補者・上司・人事間での面談を実施し、育成計画を共有（2021年度～）

#### (3) 持てる能力を活かして活躍するための「風土・意識改革」

- ダイバーシティ経営への意識を高める施策の検討・実施（2021年度～）
- 女性管理職の社内ネットワーク構築（2021年度～）
- アンコンシャスバイアス研修（管理職・一般社員向け）の実施（継続）
- 女性管理職・管理職候補者に対する選抜型研修の実施（継続）

#### (4) 最大限に力を発揮できる「多様な働き方の推進」

- 時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を実現する施策の検討・実施（継続）
- 各種指標（月平均残業時間・有給休暇取得率・育休取得率等）の継続的なモニタリング、残業時間削減や休暇・休業取得率向上に向けた施策の検討・実施（継続）
- 産育休取得者に対する産育休中の情報提供、復帰時のキャリア面談の実施（2021年度～）