

浜松ホトニクス株式会社

女性活躍推進法に係る一般事業主第5期行動計画

〈方針〉

第5期においては、女性活躍を一過性の数値目標にとどめることなく、採用から育成・登用までを重視した取り組みとして位置づけるとともに、将来を見据えた人材育成の体系化を図る。

1. 計画期間 2026年4月1日 ～ 2029年3月31日までの3年間

2. 目標と取組内容・実施時期

➤ 目標1 （職業生活に関する機会の提供に関する目標）

女性の活躍を中長期的に支えるため、計画的な人材育成やキャリア形成支援などの様々な取り組みを年3回以上実施する。

2026年4月～ 育休復帰者向けメンタリングの実施

2026年4月～ 管理職登用前人材を対象としたキャリア教育の検討・実施

2026年5月～ 理系の社外女性取締役との座談会の実施

➤ 目標2 （職業生活に関する機会の提供に関する目標）

将来的な女性エンジニア志望者の裾野拡大を目的として、女性エンジニアのキャリアを紹介する企業説明会・イベント等への出展を、年3回以上実施する。

2026年7月～ 女性エンジニアのキャリアを紹介するイベント実施

2026年9月～ 女性エンジニアを志望する合同企業説明会に出展 等

➤ 目標3 （職業生活に関する機会の提供に関する目標）

将来的に男女比に偏りのない管理職登用を実現するため、ダイバーシティに関する理解促進を目的とした教育等を、全従業員を対象に年1回以上実施する。

2026年4月～ フェムケア休暇制度の理解促進を目的とした社内周知の実施

2026年9月～ ダイバーシティの観点からの健康課題セミナーの実施

2027年1月～ 女性活躍を含めたダイバーシティに関する理解促進のための教育の実施

➤ 目標4 （職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する目標）

性別によらず誰もが職業生活と家庭生活との両立を実現するため、女性育休取得率 100%、男性育休取得率 90%以上を維持する。

2026年10月～ 男性育休取得への理解促進のためのトップメッセージ発信、社内周知の実施

以上