

## 女性登用の拡大と活動支援

リンナイのダイバーシティ推進の中でも特に重要としているのが女性が活躍できる場を支援することと考えています。

女性活躍の一つの指標となる女性管理職比率を高めるには特に「採用」・「育成」が必要であると捉えています。

「女性総合職の積極採用」を引き続き注力していくと同時に2024年度から複数年に渡り育成プログラムを計画しております。全社員への社内風土醸成カリキュラムの他、女性社員やその上司に向けた個別施策など様々な観点から支援の場を設ける予定です。

現在の女性管理職比率は約1.0%となっておりますが、採用・育成を中心とした取り組みを今後も継続し目標の早期実現を図って参ります。

## 2025年度 目標

- ① 管理職に占める女性比率を1.5%へ増加させる
- ② 新卒採用した労働者(総合職)に占める女性比率を20.0%へ増加させる
- ③ 男性の育休取得率を50.0%へ増加させる

## 主な取り組み内容

- ・トップインタビューを全社員に展開し、浸透教育を実施する。
- ・採用選考基準を見直し、面接官教育を実施する。
- ・女性総合職の配属部門を拡大する。
- ・DX推進および業務プロセスの見直し等により生産性向上を図り、育児休業を取得しやすい体制をつくる。

など