

## ホシザキ北九株式会社 行動計画

ホシザキグループの人的資本の基本方針に基づき、ダイバーシティ活動として女性が活躍できる環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年 1月 1日 ~ 2028年 12月 31日までの 3年間

2. 当社の課題

- 女性の採用割合の水準を保ち、また管理職に占める女性割合を増加させる。
- 女性の営業職・技術サービス職など多様な働き方ができる職場環境を作る。

3. 内容

目標1：女性役職者（係長職以上）を現在の18名から20名（17%）にする。

<対策>

- 毎年1月～12月 育児・介護休暇の社内相談窓口設置と男性育児休業取得促進（男性育児休業取得者1名以上）。
- 毎年1月～12月 相互理解のための各種研修の実施と相談窓口設置。
- 毎年3月 両立支援制度の周知
- 毎年10月～12月 女性営業職・技術サービス職の交流会やダイバーシティ研修の実施

目標2：営業職、技術サービス職の女性社員を現在の18人から22人（6%）以上に増加させる。

<対策>

- 毎年1月～12月 女性の応募者を増やすため、インターンシップの開催や大学への訪問等を積極的に行い会社の認知度を高める。
- 毎年3月～10月 採用活動において女性の採用強化の為、継続して女性社員を積極的に採用していく。
- 毎年9月～12月 性別に関係なく安心して多様な働き方ができる職場環境を整備する。

目標3：年次有給休暇取得率65%以上を目指す。

<対策>

- 毎年2月～5月 勤怠管理者に対して勤怠管理研修を実施。
- 毎年1月～11月 管理部から、月次で、年次有給休暇取得、定時退社（早帰りデー）の取得状況情報を所属長へ提供し、取得促進を行う。