

# 日産東京販売株式会社

## 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画

性別にかかわらず、だれもが働きやすく働きがいのある環境のもと、社員一人ひとりが個性を認め合い、持てる力を最大限に発揮し生きいきと活躍できるよう、次のように行動計画を策定します。

### 1. 計画期間

2025年4月1日～2030年3月31日

### 2. 目標

- (1) 新卒・中途採用において、営業職（サービスフロント職含む）の女性比率を 50%以上とする
- (2) 女性管理職を5年間で5名登用する
- (3) 男性社員の育児休業取得率を50%以上とする

### 3. 取組内容

#### 【目標（1）への取組】 求職者に向けた積極的広報活動と内定者フォローによる優秀な人財の採用

2025年4月～	学校や学生に対して、多様な人財が活躍できる取組みや事例を紹介する。
2025年4月～	性別・国籍など偏りなく活躍している先輩社員やキャリアパスを紹介する機会を増やす。
2025年4月～	採用担当者には必ず女性の担当者を1名以上配置する。

#### 【目標（2）への取組】 意欲・能力のある女性社員の育成とキャリア形成支援

2025年4月～	プロジェクトや会議、リーダー育成研修の参加者を選定する際に、女性の枠を設定する。
2025年4月～	管理職候補者を選抜し、マネジメントを担えるポジションへの計画的な育成・登用を実施する。
2025年4月～	メンター制度を導入し、女性のキャリア形成のサポート体制を強化する。

#### 【目標（3）への取組】 多様な人財が活躍できる環境整備

2025年4月～	働きやすい職場環境実現に向けて、DE&Iやアンコンシャスバイアスの学習機会を設ける。
2025年4月～	育児休業法や給付金、休業中の社会保険料免除などについて周知し、個別相談を実施する。
2027年4月～	社内報などを活用し、育児休業を取得した男性社員の事例共有を実施する。

以上