

## 東京エレクトロン宮城株式会社行動計画

東京エレクトロンにおいてダイバーシティ & インクルージョンは、継続的なイノベーションの創出、企業価値の向上につながる経営の柱であり、経営陣の強いコミットメントのもと、積極的に取り組んでいます。東京エレクトロンにおける本行動計画では、女性社員の活躍推進に焦点を当て、次のとおり行動計画を策定します。

1. 計画期間： 2022年4月1日～2027年3月31日までの5年間

2. 数値目標：

- (1) 女性管理職者数※（2021年3月末時点：0名）を2027/3 期中に5名にする
- (2) 計画期間内において、年次有給休暇取得率70%を達成する

3. 内容：

取り組み1：サクセッションプランニングにおいて、管理職における女性比率の向上に取り組む

<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- メンターを設定し、ダイバーシティを意識したタレントパイプライン（人材育成計画）形成をおこなう
- 女性社員向け育成プログラム・リーダーシップ開発を支援する取り組みをおこなう

取り組み2：女性社員比率を高めるため、採用活動に注力する

<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- 従業員の大半をエンジニアが占める当社の状況を踏まえて、リクルーターの活用やブランディングなどに積極的な投資をおこなう
- 各地域における一般的な女性比率（エンジニアの場合、理工学専攻の女性比率）と同等以上の女性を採用する

取り組み3：女性社員の活躍を促すため、社員の意識改革をおこなう

<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- 社内外の専門家やリーダーによるダイバーシティ&インクルージョン・トークといったイベントを実施し、意識啓発をおこなう
- ロールモデル等、効果的な情報共有を通じて、女性社員本人だけでなく、職場のマネージャーや同僚の意識改革をおこなう
- 共通の特性や経験をもった従業員のネットワーク機会を創出する
- 産休や育休の取得前後でのキャリア座談会などを実施し、両立支援をおこなう

取り組み4：すべての社員の働きやすさと活躍を支援する職場環境を整備する

<計画期間>

2022年4月1日～

<対策>

- 年次有給休暇の取得しやすい職場環境づくりおよび計画的取得に向けた意識啓発等を実施し、計画期間内において、年次有給休暇取得率70%を達成する
- 定期的な取得状況のモニタリングおよび取得促進に向けたフォロー実施

以上