

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍でき、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 当社の課題

- ① 女性の管理・監督職が少ない
- ② 柔軟な働き方を支える仕組の整備が遅れている
- ③ 意識改革・マインドセット・体質改善

2. 目標と取り組み内容と実施時期

① ポテンシャル女性社員を増やす

計画期間：2025 年 4 月 1 日～2030 年 3 月 31 日

数値目標：女性社員の管理・監督職（候補）層を女性全体の 35%とする。（現在 25%）

対 策：2025 年 4 月から以下の項目を実施する

- ・ 女性社員の積極的採用
- ・ 課長、係長（係長候補）、班長（班長候補）クラスの女性社員の育成
- ・ 社内啓蒙、社内研修の実施等

② 育児休業取得率の向上

計画期間：2025 年 4 月 1 日～2030 年 3 月 31 日

数値目標：男性社員の育児休業取得率を 100%とする。（現在 36%）

対 策：2025 年 4 月から以下の項目を実施する

- ・ 取得しやすい職場環境の整備
- ・ ワークライフバランスを考慮した施策の実施

③ 労働時間の削減

計画期間：2025 年 4 月 1 日～2030 年 3 月 31 日

数値目標：社員一人当たりの有給休暇取得率を 95%以上とする。（現在 87%）

対 策：2025 年 4 月から以下の項目を実施する

- ・ 有給休暇取得奨励日の設定
- ・ 部署ごとの有給休暇取得率向上計画の策定

以上