

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画  
(2021年4月～2026年3月)

1. 目的 男女とも全社員が個性と能力を十分に発揮し、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行うことを目的として、行動計画を策定する。

2. 計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日(5年間):目標1・2  
2021年4月1日～2025年3月31日(4年間):目標3

3. 目標

目標1 (女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する目標)

監督職(係長・主任)に占める女性社員の割合を、現行の8%から10%にする。

<施策>・女性社員を昇格候補者研修に積極的に選抜をする。

- ・節目ごと(入社年次、年齢、ライフイベント発生時、休職・復職時等)にキャリア研修や面談を実施し、女性の意欲を後押しする。

目標2 (職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備)

社員一人あたりの有給休暇取得率を65%以上とする。

<施策>・年次有給休暇取得計画表の運用を継続し、計画的な取得を奨励する。

目標3 (次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

育児における役割を積極的に果たすため、未就学の子供を持つ男性社員の所定外労働時間を月1人当たり現行の9.8時間から9.3時間(5%削減)にする。

<施策>・男性社員の育児への役割認識を高めるため、育児支援制度を社内に周知する。配偶者が出産した社員には都度説明を行い、育児休業の取得や制度の積極的な利用を促進する。

- ・フレックスタイム制度や在宅勤務制度を活用した柔軟な働き方を推進する。
- ・部門毎の実績をフィードバックし、長時間労働が増加しないよう意識を高める。
- ・未就学の子供がいる部下を持つ管理職を対象としてイクボス研修を実施し、部下のワークライフバランスに配慮しながら、キャリア形成を支援する重要性を考える機会を設ける。

以上