

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
(2025年4月～2030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 2025年4月1日～2030年3月31日(5年間)

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)

係長クラス(G4/T6)の女性社員を、現行の1名から6名(10%)にする。

<施策> ・管理監督職に意欲のある社員を選抜した研修や人事施策を実施する。
・女性社員向けキャリア研修を実施する。
・働き方の変化に対応し、本人の能力を最大限発揮できる制度を創設する。

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)

年次有給休暇の取得率を各部門 60%以上、全社平均 65%以上とする。

<施策> ・計画的な年次有給休暇の取得を推奨し、取得計画表などを活用する。
・毎年、年次有給休暇取得奨励日を全社的に設け周知する。
・年次有給休暇取得率を人事部がモニタリングし、取得率が低い部署に取得を促す。

目標3(次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

男性社員の育児休業・育児目的休暇取得率を85%以上にする。

<施策> ・配偶者が妊娠した社員への育休取得意向ヒアリングシートに、育児目的休暇(特別積立休暇・子育て支援休暇)の項目を追加し、積極的な利用を促進する。
・男性社員の育児への役割認識を高めると共に、育児休業・育児目的休暇を取得しやすい雰囲気づくりのため、各種制度に関する社内広報を実施する。

以 上