

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

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. 計画期間 2024年4月1日 ～ 2027年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1 女性活躍推進法：女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

女性の主任・リードマン以上の各職階における昇進者数を合計30人以上にする。	
実施時期	取組内容
2024年4月～	将来のリーダー候補層を増やすため、新卒女性総合職の採用強化施策を実施する。
2024年4月～	女性リーダーを育成するための研修を計画期間中に1回以上実施する。
2025年4月～	女性やその上司を対象とした出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修やイベントを実施する。
2026年4月～	期間従業員や派遣社員の正社員への積極登用を促す取組を実施する。
2026年4月～	事技専任職の職域拡大に向けたキャリア形成を支援するための研修や情報発信を行う。

目標2 女性活躍推進法：職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

計画年度中に男性社員の育児休業取得率を60%以上とする（出生時育児休業含む）	
実施時期	取組内容
2024年4月～	取得状況の現状分析を行い、取得促進を強化する部門や職階を特定する。
2024年4月～	子育て世代の男性従業員も参加可能な労使共催イベントを実施する。
2025年4月～	男性育休に関する理解を深めるための研修の実施や社内報等を用いた情報発信等を行う。

目標3 次世代法：働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

管理対象者の年休取得目標達成率(年間18日)を毎年99%以上とする。	
実施時期	取組内容
2024年4月～	目標達成に向けた労使間での進捗確認を徹底する。
2026年4月～	基幹職も率先して年休を取得できるよう働きかけを行う。

以上