

令和7年3月31日

「次世代育成支援対策推進法」及び
「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく
一般事業主行動計画

1. 計画期間

2025年(令和7年)4月1日～2027年(令和9年)3月31日までの2年間

2. 当社の課題

- ① 正社員の男女割合と比較し、女性管理職の割合が低い
 - 採用割合は女性の方が高いが、管理職に占める女性割合が低い
 - 管理職を目指そうと考える女性や女性の部下を育成する環境・風土となっていない
- ② 男女ともに、職業生活と家庭生活の両立に資する職場環境・風土となっていない

3. 目標と対策

目標1：管理職(課長級以上)に占める女性割合を25%以上にする

対策

- 管理職として働く女性をロールモデルとして社内に情報展開し、女性従業員の意識向上を促す(2025年4月1日～2027年3月31日)
- 入社年次別・階層別における研修や次世代管理職候補のための研修等の実施(2025年4月1日～2027年3月31日)

目標2：男性従業員の育児休業取得率を100%にする

対策

- 産前産後休業や育児休業等の諸制度についての周知の徹底を行う(2025年4月1日～2027年3月31日)
- 該当者に対して、【出生時育児休業制度】の説明などを行い、取得を促す(2025年4月1日～2027年3月31日)

目標3：すべての従業員がともに働きつづけることができる職場環境・風土の醸成

対策

- 社内報を通じて意識の啓発を図る(2025年4月1日～2027年3月31日)
- 当社における『働きやすさ』とは何か、直接部門と意見交換を行いながら対応策を検討し実施(2025年4月1日～2027年3月31日)