

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 2021年12月1日～2026年3月31日まで

2.目標

【目標1】管理職に占める女性割合を15%以上にする（女性活躍推進法）。

【取組内容と実施時期】

2021年12月～

取組1：妊娠中や産休・育児休暇を取得した社員が、不安や心配なく業務に復帰できる環境を整える
・ママ社員支援のイベント等の企画・実施を検討。

取組2：家庭や育児と仕事の両立を支援

・リモートワーク制度創設等企画・実施を検討。

取組3：キャリアサポート

・資格取得支援制度の見直し等の企画・実施を検討。

【目標2】女性育児休業取得率100%を維持、男性の育児休業取得率100%とする。

（女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法）

【取組内容と実施時期】

2021年12月～

取組1：育児休業からの円滑な職場復帰を支援

・育児休業前後及び育児休業中の社員に対するフォローアップ施策の企画・実施を検討。

取組2：男性社員の育児休業等の活用促進

・制度の個別周知、育児休業取得の事例紹介や、取得に向けた支援策の企画・実施を検討。

<女性の活躍に関する情報公表>

- ・管理職に占める女性労働者の割合 10.1% (2025 年 3 月時点)
(連結グループでは、14.3%)

- ・男女別の育児休業取得率 (2024 年度)

【正規雇用労働者】 男性：112.5%

女性：80%

※2024 年度の取得率は、2024 年度に子供が生まれた社員の数に対する同年度中に新たに育児休業をした社員数の割合。

男性の取得率については、2023 年度に子供が生まれ、育児休業取得日が 2024 年度となった社員が含まれるため、取得率が 100%を超えております。

女性の取得率については、2024 年度に子供が生まれ、産後休業を経て 2025 年度で育児休業を取得する社員がいるため、取得率が 100%を下回っております (2024 年度に子供が生まれた女性社員全員が育児休業取得済)。

【パート・有期労働者】 男性：－% (配偶者が出産した社員および育児休業取得対象者なし)

女性：－% (出産した社員および育児休業取得対象者なし)

- ・男女の賃金の差異 (2024 年度)

【全労働者】 78.3%

【正規雇用労働者】 80.3%

【パート・有期労働者】 68.4%