

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 2026年4月1日～2031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>

2026年4月～

取組1：家庭や育児と仕事の両立を支援

- ・小1の壁対策として、未就学児育児に運用されているリモートワーク制度を小学4年始期まで拡充を検討
- ・小4の壁対策として、現在小学4年始期までを対象とした短時間FLEXを中学校入学始期まで拡充を検討

取組2：キャリアサポート

- ・各部門での女性管理職育成を促進
- ・管理職候補の社内ネットワークの拡充をサポートする施策の企画・実施を検討。

【目標2】男女ともに育児休業取得率100%を維持する。（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>

2026年4月～

取組1：育児休業からの円滑な職場復帰を支援

取組2：男性社員の育児休業等の活用促進

- ・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。

【目標3】時間外労働時間を年平均20時間以内とする。（次世代育成支援対策推進法）

<取組内容と実施時期>

2026年4月～

取組1：月中より、月末の見込み残業時間数に応じたアラートを上長及び本人に対し実施。

取組2：毎月の残業時間について各部署の管理職へ情報を共有し、長時間残業者に対しては対策を実施。

【目標 4】 年次有給休暇取得率 80%以上とする。(次世代育成支援対策推進法)

<取組内容と実施時期>

2026 年 4 月～

取組 1：計画的年次有給休暇付与日を年 3 回設定し、年次有給休暇取得率向上を図る。

取組 2：年次有給休暇の取得状況について実態を把握し、半年経過後から取得日数が 5 日未満の社員に対して周知・啓発を実施。

以上