

一般事業主行動計画〔女性活躍促進法・次世代法〕

男女ともに全従業員が活躍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 2025 年 4 月 1 日から 2028 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

- ・当社は、採用実績において採用者数に占める女性従業員の割合が 7 割以上を占めているが女性管理職比率が低い。
- ・管理職の残業が多く、仕事と家庭の両立が難しいと考えられることから、管理職を目指す女性従業員が少ない。

3. 目標と取組内容・実施時期

【 女性活躍促進法による一般事業主行動計画 】

目標 1

女性管理職を 30%程度に増やし、管理職の男女比が現状より多くなるようにする。

＜ 実施時期・取組内容 ＞

- 2025 年 4 月～各セクションで所属長が従業員の育成計画を作成し、従業員に共有する。
- 2025 年 12 月～男女公平な昇進基準となっているか検証し、必要に応じて基準の見直しを行う。
- 2028 年 3 月～管理職候補となる男女従業員に対して管理職育成研修を実施する。

【 次世代法による一般事業主行動計画 】

目標 2

男性従業員の育児休業取得率を 50%以上とする。

＜ 実施時期・取組内容 ＞

- 2025 年 4 月～現行の出産・育児に関する規程等を改定、男性従業員の育児休業取得に関する情報を周知する。
- 2026 年 3 月～所属長に対して、男性部下の育児休業取得に関する制度や支援の方法について研修を行う。(毎年 1 回実施)
- 2028 年 3 月～配偶者が出産した男性従業員を対象として、所属長から育児休業取得をすすめるとともに、所属長主導で部署全体の業務の配分についての見直しを実施する。

目標 3

時間外労働を行う従業員の時間外時間数を現在の 3/4 時間以下に削減する。

＜ 実施時期・取組内容 ＞

- 2025 年 6 月～管理職を対象とした意識改革のための説明会を 1 回実施する。
- 2025 年 7 月～業務量の見直し、事務の効率化などの取組実施
- 2028 年 1 月～各部署における問題点の検討および結果についてのフィードバックを行う。