

行 動 計 画

仕事がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1、計画期間

令和8年6月1日 ～ 令和11年5月31日（3年間）

2、当社の課題

- ・女性が長期的なキャリア形成を行いやすい環境整備が十分ではない。
- ・営業職及び管理職に占める女性割合が低い。
- ・育児休業取得率の向上及び所定外労働時間の削減に向けた整備が必要である。

3、目標

- ① 営業職に占める女性割合を10%から20%以上にする。
- ② 管理職に占める女性割合を15%から20%以上にする。
- ③ 男性の育児休業取得率を30%以上とし女性の育児休業取得率100%を維持する。
- ④ 男女ともに月平均所定外労働時間を20時間以下とする。

4、取組内容及び実施時期

【2026年6月～】

- ・採用活動において女性営業職の活躍事例を積極的に紹介する。
- ・採用ホームページや会社説明会で女性社員のキャリアパスを発信する。

【2027年1月～】

- ・女性社員を対象としたキャリア形成研修を実施する。
- ・管理職候補者向け育成プログラムを開始する。

【2027年7月～】

- ・男性の育児休業取得を促進するため、取得状況を社内で定期的に周知する。
- ・育児休業からの復職支援制度を整備する。
- ・短時間勤務制度や柔軟な勤務体制の周知を強化する。

【2028年1月～】

- ・女性管理職候補者へのメンター制度を導入する。
- ・管理職登用状況を定期的に検証し、改善策を実施する。
- ・所定外労働時間削減のため業務プロセスの見直しと効率化を継続的に実施する。