

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

社員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 日までの5年間

2. 内容

目標 1：管理職に占める女性割合を 28%にする（2030 年度末）

<対策>

- 2026 年 4 月～ 女性管理職比率向上に向けた推進強化
 - 1. 社員のキャリア意識の醸成
 - 年代別/希望者向けのキャリア研修実施
 - キャリアウィーク期間の設定と自律的なキャリア啓発のための情報発信
 - 社内キャリアコンサルタントによるキャリア相談実施
 - 2. 管理職候補の早期発掘
 - 個別育成対象者のリスト化、登用目標年度と個別育成計画の策定
 - 3. 個別育成計画をもとにした、中長期視点での計画的育成の実施
 - リーダーシップ研修実施、経験機会の提供、上司とのキャリア面談
 - 4. 女性採用の強化、全社女性社員比率の向上

目標 2：有給休暇取得率を 80%以上にする

<対策>

- 2026 年 4 月～ 多様な人材の活躍・いきいきと働ける働きやすさを追求する
 - 1. ワークライフ・マネジメントの実現に向けた、職場全体の労働時間削減に向けた取り組みの強化
 - 勤務時間を社員・上司で連携し主体的にコントロールしていくマネジメント実施
 - 2. 年休取得率向上に向けた意識啓発、情報発信の強化
 - 年次有給休暇の取得奨励日・取得奨励月の設定および通達での周知による取得促進
 - 取得奨励日における会議（社内外の打ち合わせ等）の設定原則禁止
 - 年次有給休暇の取得率の可視化および社内公開