

「一般事業主行動計画」の策定について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、女性活躍推進法という。）および次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法という。）に基づき、「一般事業主行動計画（次世代法・女性活躍推進法 一体型）」を策定いたしました。

当社では、育児や介護と仕事を両立しながら、その能力や適性を発揮できる働きやすい職場環境の整備を行なうとともに、グループ内の異なる経験、技能、属性を反映した多様な視点や価値観の存在が持続的成長を達成する強みになるとの認識のもと、今後も積極的に、女性の活躍の促進をはじめ、多様な人材が適材適所で活躍できる環境の構築に努めてまいります。

記

1. 計画期間

2026年4月1日～2028年3月31日（2年間）

2. 当社の課題

- (1) 女性の管理職の人数、管理職を輩出している女性総合職の人数、採用者に占める女性総合職の人数いずれも少ない。
- (2) 男女の月間の平均時間外労働時間は世間水準に比べてわずかに高い水準であるため、時間外労働時間の適正化への更なる取り組みが必要である。
- (3) 男女の育児休業取得率等は、いずれも高水準を維持しており、大きな課題はない。

3. 内容

目標 1：総合職入社者における女性の割合を2割以上とする【女性活躍推進法】

時期	取組内容
2026年4月～	(1) 新卒採用における女性総合職の割合を毎年3割以上とする
	(2) 総合職へ転換を推進する

目標 2：仕事と家庭の両立を支援する環境づくりを更に推進する【女性活躍推進法・次世代法】

時期	取組内容
2026年4月～	(1) フレックス・タイム勤務、在宅勤務等のテレワーク勤務制度の更なる活用を推進する
	(2) 管理職対象研修で、仕事と育児の支援施策を周知し、意識向上を推進する
2027年4月～	(3) 男女の育児時短勤務者を対象とした育児時短フレックス・タイム勤務制度を導入する

目標 3：フルタイム労働者一人当たりの平均の月間時間外労働時間を20時間以内とする（特定職は除く）【女性活躍推進法・次世代法】

時期	取組内容
2026年4月～	(1) 事業・拠点・部署別の時間外労働時間の把握と共有を推進し、適正化を推進する
	(2) 拠点毎のノー残業DAYを更に推進する

目標 4：男性の育児休業取得率80%以上を維持・継続し、女性の育児休業取得率100%とする【女性活躍推進法・次世代法】

時期	取組内容
2026年4月～	(1) 対象となる男女従業員に対して、育児関連制度の個別周知・意向確認の運用を継続する

以上