

女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画

1. 基本方針

女性従業員の採用・育成・定着を計画的に進め、女性が意欲を持って活躍できる職場環境を整備する。また、働き方や職場環境の改善を通じて、男女問わず従業員が働きやすい環境を実現し、働きやすさを実感できる職場づくりを進める。

2. 計画期間

令和8年4月1日 から 令和10年3月31日 までの2年間

3. 当社の課題

- (1) 労働者に占める女性の割合が低く、採用・定着の強化が必要である。
- (2) 女性従業員のキャリア形成や管理職候補の育成機会が十分とはいえず、活躍の場が限定されている。
- (3) 働きやすい環境整備の一環として、有給休暇取得を促進する仕組みの強化が求められている。

4. 計画内容

目標1 労働者に占める女性労働者の割合を現在の8.2%から10%以上に引き上げる

<取組内容>

① 令和8年4月～

女性の応募者を増やすため、学生向け採用説明会や一般求人広告の内容を見直し、女性が自身の働く姿をイメージしやすい情報発信を強化する。

② 令和8年度中

女性従業員のキャリア形成と管理職候補の育成を目的として、外部の専門機関による女性リーダー育成研修を受講させ、女性の活躍推進と育成強化を図る。

③ 令和8年度中

全従業員を対象にエンゲージメント調査を実施し、その結果から女性従業員の課題や意見を抽出して分析する。女性の採用・定着を阻害している要因を把握し、必要な改善に着手する。

④ 令和8年10月～

エンゲージメント調査で把握した課題に基づき、必要な職場環境改善(設備、働き方、コミュニケーション等)を検討し、改善策を実施する。

⑤ 随時

改善効果が不十分な項目については追加改善策を検討し、実行する。

⑥ 計画期間を通じて

① ～ ⑤の取り組みを継続的に実施し、効果を確認する。

目標2 年次有給休暇の年間取得日数を一人当たり平均14日以上とする。

<取組内容>

- ① 令和8年4月～
年間14日取得必達ガイドラインを継続して周知し、社員が計画的に休暇を取得できるよう促進する。
- ② 令和8年4月～
健康診断の再検査を受ける場合には、年次有給休暇とは別に休暇を付与する制度を導入し、社員の健康保持と休暇取得のしやすさを向上させる。
- ③ 令和8年4月～
ケア休暇（有給）の取得事由として、不妊治療に伴う通院・検査等を認める運用を継続し、従業員が治療と仕事を両立できる環境を維持する。
- ④ 毎月
年次有給休暇の取得状況を確認し、取得が進まない部署や社員には必要に応じて改善を促す。
- ⑤ 令和8年4月～
年次有給休暇取得の実績を労働組合と共有するとともに、会議体で定期的に情報共有を行い、取得日数が目標値を下回らないよう業務量の調整や体制見直しを実施する。

以上