

「次世代育成支援対策推進法」および「女性活躍推進法」に基づく  
一般事業主行動計画の策定について

当社は、女性がより広いフィールドで活躍でき、また、男女ともに仕事と家庭とを両立し、生き生きと働くことができる職場環境を作るため、「次世代育成支援対策推進法」および「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画を下記のとおり策定しましたので、お知らせいたします。

記

1. 計画期間 2025年4月1日～2028年3月31日（3年間）

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1： 管理職に占める女性比率を4%以上、管理・総合職合計に占める女性比率を15%以上に増加させる。（女性活躍推進法）

〔取組内容〕

- 2025年4月～ 新卒採用の学生向け説明会にて、「女性積極採用」のアピールを継続実施することにより、更なる応募者増加を図る。
- 2025年4月～ 管理職養成のための、キャリアアップ研修等の実施を検討する。

目標2： 男女ともに、育児休業・育児目的休暇等の取得率を100%に増加させる。  
（次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法）

〔取組内容〕

- 2025年4月～ 社員が利用可能な、仕事と育児の両立支援制度に関し、研修の実施等により周知する。
- 2025年4月～ 妊娠中や育児中の社員等と面談を実施し、仕事と育児の両立支援制度の利用を推進する。
- 2025年10月～ 育児目的休暇（有給の特別休暇）の付与日数の増加等、制度拡充を検討する。

目標3： 全職群（管理職・総合職・一般職・生産技術職）における1カ月の平均残業時間を20時間未満へ削減し、また有給休暇の年間平均取得率を80%以上に増加させる。  
（次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法）

〔取組内容〕

- 2025年4月～ 有給休暇取得奨励日の設定・周知や半日有休の活用促進を継続的に行う。
- 2025年4月～ 勤怠システムの活用等により、継続的に残業の多い部署や有給取得率の低い部署に注意喚起を行い、適切な労働時間管理を徹底する。
- 2025年4月～ 社内報等により、有給休暇取得推進や労働時間管理に関する啓蒙・制度周知を行う。