

女性社員の活躍を推進し、男女ともに多様な働き方を活用することにより、社員一人ひとりが働きやすい職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

目 標

実施期間： 2025年4月1日～2028年3月31日（3年）

■ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

① 女性社員数の増加

新卒採用者に占める女性比率 20%以上

② 女性管理職の増加

女性管理職数 20%増
(2024年4月現在に対して)

取組 2025年4月～

採用から育成まで一貫した施策

- ・ 性別・文理・学部を問わない採用方針
- ・ 動画やSNS等新たな手法を活用した積極的な広報
- ・ 早期離職防止のための若年層へのフォローアップ面談
- ・ 組織を超えた女性社員の対話の場の検討(ネットワーキング)
- ・ 現場女性社員のキャリアプラン策定

■ 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

③ 男性の育児休業取得の促進

男性の育児休業 取得率 70%

④ フルタイム労働者一人当たり各月ごとの法定時間外 及び法定休日労働の合計時間数

フルタイム労働者一人当たり各月 30H以下

取組 2025年4月～

男性が育児休業を取得しやすい環境づくり

- ・ 育休取得者の事前面談だけでなく復帰前または復帰後面談を実施し今後の取組に対する課題を見つける
- ・ 育児休業取得状況をイントラネットで社内に発信
- ・ 「子育て休暇」の取得も併せて推奨し、取得率向上

業務の効率化・平準化を図りつつ、ワークライフバランスを推進

- ・ WSIミーティングを通し、働き方改革を促進
- ・ WG、会議を活用し、時間外労働に対する課題への対応および共有
- ・ 期首に会社が時季指定・計画年休の付与・ブリッジ休暇、プラスワン休暇の周知および取得推奨