

## 一般事業主行動計画

当社は、女性が活躍できる環境づくりを進めるとともに、すべての従業員が仕事と子育てをはじめとするライフイベントと両立しながら、ワーク・ライフ・バランスの実現のもとで能力を十分に発揮できる職場環境の整備を目的として、次のとおり行動計画を策定し、実行する。

### 1. 計画期間

2026年4月1日から2029年3月31日までの3年間

### 2. 課題認識

当社では、職場の環境や休日・休暇制度等に対する社内評価の向上など、働きやすい環境づくりに一定の改善が見られ、女性社員の継続就業についても一定程度進んでいる。

一方で、ライフイベントを迎えた際の働き方やキャリア形成については、個々の状況に応じた情報共有や対話の機会が十分とは言えない面がある。

また、将来的なキャリアアップや役割の拡大について見通しが描きにくいとの声も見られることから、女性社員が安心して能力を発揮し続けられる環境づくりが今後の課題である。

### 3. 目標

女性社員の定着を図るとともに、ライフステージに応じた多様な働き方を選択しながら、能力を十分に発揮できる職場環境の整備を進める。あわせて、女性社員のキャリア形成や役割拡大についても前向きに検討していく。目標値については「6. 現状と目標値」に表示。

### 4. 取組内容

(1) 総合職における女性労働者の採用の推進および転換実施の継続

(2) 継続就業の促進

- 育児・介護と仕事の両立に関する既存制度について、啓発および利用しやすい環境整備を行う
- 育児休業等からの復職時において、復帰後の働き方やキャリアに関する相談に応じられるよう、必要な仕組みを整え、不安の軽減を図る

(3) キャリア形成支援

- 面談等を通じて、将来の働き方やキャリアに関する意向を把握するための仕組みづくりを進める
- 業務経験の幅を広げる配置や、段階的な育成のあり方について検討を進める

(4) 職場風土の改善

- 管理職および従業員に対し、多様な人材が活躍できる職場づくりの重要性について理解を深める取組を行う

(5) 所定労働時間の短縮の検討

- 生産性向上の取組とあわせて、所定労働時間の見直しを検討し、ワーク・ライフ・バランスがさらに向上する制度の整備を目指す

## 5. 取組実績

- 総合職での女性労働者の採用推進・転換の実施
- 育児短時間勤務の拡充（小学3年生まで→小学6年生まで）
- 子供ふれあい休暇の拡充（小学6年生まで→中学3年生まで）
- テレワーク規程施行・推進
- 男性が育児休業を取得しやすい環境整備・啓蒙等の実施

## 6. 現状と目標値

項目	現状（2025年度実績）	目標値
採用した労働者に占める女性労働者の割合	21.4%	50%以上 （女性活躍推進）
女性管理職の割合	3.3%	10.0%以上 （女性活躍推進）
男女別の育児休業取得率	男性 50.0% 女性 100.0%	男性 50%以上の維持 女性 90%以上の維持 （次世代・女性活躍推進）
従業員1人当たり月平均法定時間外労働及び休日出勤	6時間以下	6時間以下の維持・抑制 （次世代・女性活躍推進）
男女賃金の差異	全労働者 55.8% 正規雇用 62.1% 非正規雇用 93.6%	—

以上