

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性が長期継続的に活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 2026年4月1日～2031年1月31日まで

※終了日は事業年度の期末日に変更

### 2 目 標

《分類》 ①	管理職に占める女性労働者の割合を20%以上にする
-----------	--------------------------

**【課題】**

従業員の男女比率に比べて管理職に占める女性の割合が低いことから、経営上の意思決定に参画できる管理職層に女性を増やすことが取り組むべき課題として明確になった

**【取組】** 2026年4月～

- 管理職を目指す女性社員をピックアップする
- 管理職手前の女性社員に対し、リーダー育成研修を実施する
- 管理職を目指す女性社員が働きやすい職場環境づくりを図っていく

《分類》 ②	男女別の育児休業取得率について 男性の育児休業取得率を50%以上にする。 女性の育児休業取得率100%を維持する。
-----------	---

**【課題】**

男性の育児休業取得率は年々、上昇傾向にあるが、一方で代替要員の業務負荷増という課題も顕在化した。今後は男性の育児休業取得の推進だけに留まらず、育児休業中のバックアップ体制の強化により、周囲の負担軽減も併せて推進していく。

**【取組】** 2026年4月～

- 従業員から出産の連絡が入ったら育児休業取得を推奨していく
- 育児休業中の職場におけるバックアップ体制の強化
- 「妊娠・出産・育児」および「介護」も含め、同じライフイベントとして捉えて、男女問わず誰もが乗り越えられるように福利厚生制度の充実を図っていく