

次世代育成支援対策推進法と

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)の取り組み

当社は、仕事と子育ての両立を支援するため、また「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、働く従業員一人ひとりが個性と能力を十分に発揮し、いきいきと活躍ができる職場風土を作るための行動計画を策定しています。とくに育児休職中の経験を活かして、働き方改革や新たな価値創造につながることを期待しています。

【一般事業主行動計画（次世代法・女性活躍推進法 一体型）】

1. 期間 2024年3月1日～2027年2月28日までの3年間

2. 具体的行動目標

【目標1】 男性従業員の育児休職取得率（短期育児休職含む） 100%

- ・対象従業員(期間中に配偶者が出産した従業員)に対し、短期育児休職制度を含む育児休職制度全般について周知し、管理職から短期育児休職は必ず取得するよう働きかける。
- ・取得事例を収集し社内で共有することで「取ることが当たり前」の風土を醸成する。

【目標2】 男女ともに育児休職からの復職者・育児中の従業員のキャリア形成の支援

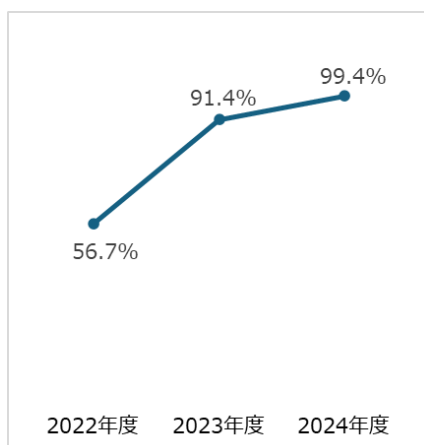
- ・社内のロールモデルとの懇談、今後のキャリアイメージ形成を支援する研修等の実施など対象従業員の昇格意欲喚起と不安や悩みを払拭するための取り組み施策を講じる。

【目標3】 管理職の中で「課長」職に占める割合を20%にする（最終的には30%目標）

- ・現状、課長職に占める女性の割合は16%であるが、今後、積極的に女性を配置し、計画的に育成していくことで女性比率の向上を実現する。

【進捗状況について】

◆男性の育休取得率（短期育児休職制度利用者を含む）



◆女性管理職比率（課長職）

