「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を目指すため、次の行動計画を策定する。

1. 計画実施期間　：　2023 年 10 月 1 日　～　2028 年 9 月 30 日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標 1：管理職（主任級以上）に占める女性労働者の割合を 65%以上にする。

＜取組内容＞

2023 年 10 月　経営層や管理職を対象に、会議で女性活躍に関する意見交換を実施

2024 年 3 月　昇進・昇格の評価基準・運用等の確認と見直し

2024 年 8 月　管理職候補の社員及びその上司と面談を実施

2024 年 10 月　管理職候補の社員を対象とした適性と意向確認

2025 年 3 月　管理職候補の社員を対象に、今後のキャリアプランに関する面談実施

管理職候補に占める女性労働者の割合が 65%を超えるまで、昇進・昇格の評価基準・運用等の確認と見直しを 2028 年まで継続する。

目標 2：有給休暇の平均取得率を 40%以上にする。

＜取組内容＞

2023 年 10 月　業務改善・効率化と計画的な業務遂行により取得を促進する

取得状況を把握し、取得率の少ない社員や事業所に取得を促す

社員や家族の記念日などを利用した取得しやすい環境作りを検討する

有給休暇の平均取得率の割合が 40%を超えるまで、上記取組を 2028 年まで継続する。

「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間　：　2023 年 10 月 1 日　～　2028 年 9 月 30 日

2. 内容

目標 1　育児・介護休業法に基づく子の看護休暇の対象を、7 歳までの子を持つ社員まで拡大する

＜取組内容＞

2023 年 10 月　検討開始、社員のニーズの把握
各事業所の主任を対象とした制度の説明
制度の導入、社内ネットワークなどによる職員への周知

目標 2　育児・介護休業法に基づく子の看護休暇の対象を、8 歳までの子を持つ社員まで拡大する

＜取組内容＞

2025 年 10 月　検討開始、社員のニーズの把握
各事業所の主任を対象とした制度の説明
制度の導入、社内ネットワークなどによる職員への周知

目標 3　育児・介護休業法に基づく子の看護休暇の対象を、9 歳までの子を持つ社員まで拡大する

＜取組内容＞

2027 年 10 月　検討開始、社員のニーズの把握
各事業所の主任を対象とした制度の説明
制度の導入、社内ネットワークなどによる職員への周知

目標は社員のニーズを把握し、必要に応じて取組順序を入れ替えることも検討する。

目標達成に向けた取り組みを 2028 年まで継続する。