

行動計画

多様な従業員が各々の能力・経験・考え方を認め、お互いを活かしあい、女性活躍を一層推進して、全従業員がその能力を発揮できるよう組織風土や環境の設備を行うため、次のように行動計画を策定する。

対象期間

2023 年 4 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日までの 3 年間

目標と取り組み内容

■女性従業員のキャリア形成支援体制の構築【女性活躍】

【目標 1】管理職の女性労働者を 1 人以上増やす

＜取組内容＞

2023 年 4 月～ 女性労働者の配置拡大と多様な職務経験の付与を実施する

2024 年 4 月～ 管理職候補となる女性労働者の育成研修を行う

■男女ともに育児や介護と仕事を両立できるよう職場環境を整備する【次世代】

【女性活躍】

【目標 2】育児短時間勤務の年齢の上限の見直しを検討する

＜取組内容＞

2023 年 10 月～ 育児時短勤務の取得状況について実態を把握

2024 年 4 月～ 現在の育児時短勤務の見直し等検討開始

2025 年 3 月まで 検討結果を基に見直しを実施

2025 年 4 月～ 運用開始

【目標 3】社員の有給取得を促進する

＜取組内容＞

2023 年 4 月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する

2023 年 10 月～ 社内検討会での検討開始
2024 年 4 月～ 有給休暇取得促進制度の検討
2025 年 3 月まで 改定案に基づき、社員に周知、規定改訂
2025 年 4 月～ 運用開始

【目標 4】在宅勤務の制度化と改善

《取組内容》

2023 年 4 月～ 在宅勤務制度化
2024 年 4 月～ 従業員への制度利用状況ヒアリング実施
2025 年 1 月 ヒアリング内容に基づき、制度内容の見直し
2025 年 4 月～ 制度内容見直しに向けた規程改訂案の策定
2026 年 3 月まで 改定案に基づき、社員に周知、規定改訂
2026 年 4 月～ 見直し後の在宅勤務制度運用開始