

## 一般事業主行動計画

女性が活躍でき、社員が仕事と子育てを両立させることが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 令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

### 2. 当社の課題

- (1) 育児休暇を取得する男性社員が少ない。
- (2) 管理職・一般職ともに恒常的に残業がある。
- (3) 女性は多数既にいるが、女性管理職が少ない。
- (4) 仕事と家庭の両方に貢献できるような職場環境の整備の見直しが必要である。

### 3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 男性社員の育児目的の休暇取得を促進する。

<取組内容>

令和7年4月以降、

- 法改正内容を織り込んだ会社規程の改定・整備、公開。
- 各拠点の人事部門に対して会社規程等説明会を開催し、理解を深めてもらうとともに、男性社員の育児休暇取得を促進する仕組みづくりを構築する。

目標2 社員のワークライフバランスを確保するため、全社員の所定外労働時間を月平均20時間以内とする。

<取組内容>

令和7年4月以降、

- 労働時間に関し、労使検討委員会にて協議をすすめる。
- これまで実施してきた管理監督者を対象とした労働時間管理教育を一般者まで拡充し、ワークライフバランスの確保を実現するための施策を討議する。

目標3 管理職に占める女性割合を4%以上とする。

<取組内容>

令和7年4月以降、

- 年度目標設定時に将来的なキャリアプランを女性社員本人と上司で作成し、中長期で育成していく。
- 管理職候補者の女性社員を対象とした管理補佐職研修（仮称）を実施する。

目標 4 仕事と家庭の両立をしやすい職場環境の整備を見直す。

<取組内容>

令和7年4月以降、

- 現行の在宅勤務制度の積極的な活用を推奨する通達を発信する。
- 本社・支店において、令和8年4月フレックスタイム制度導入を目標に社内調査を開始。柔軟な働き方の実現に向けて検討していく。

以 上