

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

一般事業主行動計画について

誰もがより一層能力を発揮して、活躍できる職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年4月1日から2026年3月31日まで（4年間）

2. 当社の課題

- (1) 女性の在籍者に占める管理職の割合が男性と比して非常に低く、育成計画も上司に一任している。
- (2) 社内にある固定的な性別役割分担意識をさらに払拭することが、男性の育児休業取得向上を目指すために必要である。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：総合職の女性に占める管理職の割合を現状の5%から倍の10%にする。

<取組内容・実施時期>

『管理職候補者を選出し、育成研修を実施後個別育成計画の進捗を確認し支援する』

- 2022年度 女性の管理職任用候補者を選抜
選抜者の育成計画を人事部門が支援する
- 2023年度～25年度 全選抜者に管理職任用前研修を実施
女性選抜者の上司との定期面談において育成状況を確認し、
管理職任用に向けて人事部門がフォローする

目標2：育児休業法・介護休業法の改正に伴い制度の周知を図るとともに、男性の育児休業取得向上に向けた意識啓発を促進し、男性の育児休業取得率を80%にする。

<取組内容・実施時期>

『パタニティハラスメントを防止し、性別に関係なく仕事と育児の両立を実現する』

- 2022年度 仕事と育児・介護の両立支援ガイドラインの改訂・周知
- 2023年度 男性の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・情報提供
- 2024年度～25年度 ライン長を対象に父親の子育て応援セミナーを実施

以上