

女性活躍推進法に基づく行動計画

女性が安心して入社、成長、活躍できる職場環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年4月1日 ～ 2030年3月31日までの4年間
2. 内容

目標：女性労働者の平均勤続年数10年以上を継続する

<取組内容>

- ・2026年4月～ エンゲージメント向上にむけた対策（サーベイの実施、結果の分析、要望に応じた規則や工場内設備の整備の検討・実施）を行う。
- ・2026年4月～ 従業員向けのハラスメント研修を年1回以上継続的に実施する。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

従業員が仕事と子育てを両立することができ、すべての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年4月1日 ～ 2030年3月31日までの4年間
2. 内容

目標1：計画期間内に対象者が発生した場合の育児休暇取得割合を女性100%、男性40%以上とする

<取組内容>

- ・2026年4月～ 育児休業を取得しても昇進・昇格に不利に影響しないような制度の見直し
- ・2026年4月～ 対象者への個別周知資料内容を見直し、より多くの育児休業に関連する情報を提供する
- ・2027年4月～ 育児のための時短勤務に代えてフレックス勤務が出来る制度（送迎・保育に配慮）

目標2：社員の所定外労働時間を月平均15時間以内とする

<取組内容>

- ・2026年4月～ ノー残業デーの完全実施
- ・2026年4月～ 管理職による業務内容の精査・分担の整理を実施するとともに、特定の者に業務が偏ることのないよう業務の進捗に応じて割振り、時間外労働を抑制する