

社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の整備を行い、また女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 2026年4月1日～2031年3月31日までの5年間

2.内容

目標1：2031年3月までに、全社員の平均有休取得率を90%以上とする。

<対策>

- 2026年4月～ 計画的な有休取得奨励日を設定する。
- 2026年4月～ 人員採用増で業務の逼迫を緩和する。
- 2026年4月～毎月 拠点別有休取得状況の定例確認を行う。

目標2：2031年3月までに全社員の平均所定外労働時間を月15時間未満とする。

<対策>

- 2026年4月～ 業務のシステム化を推進し効率化を図るとともに、無駄な業務を無くす。
- 2026年4月～ 人員採用増で業務の逼迫を緩和する。
- 2026年4月～ 長時間過勤務者の業務再配分を実施する。

目標3：2031年3月までに社員に占める女性労働者の割合を10%にする。

（2026年4月1日現在：9%）

<対策>

- 2026年4月～ 積極的な女性採用。
- 2026年4月～ 女性が働きやすい環境整備。

目標4：2031年3月までに、係長以上の女性役職者数を2026年4月1日現在の5名から10名以上に増加させる。

（2026年4月1日現在：5名）

<対策>

- 2026年4月～ 配属拡大と多様な職務経験の付与を計画的に実施する。

目標5：2031年3月までに、男性労働者の平均育児休業取得率を30%以上とする。

<対策>

- 2026年4月～ 休業者の業務分担及びフォロー体制の整備を図る。
- 2026年4月～ 業務の見直し及び効率化を通じて、所定外労働の縮減を進める。

以上