

次世代育成支援対策推進・女性活躍推進（共通）行動計画

男女問わずワークライフバランスのとれた働き方ができる職場環境を整備する為、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 から 2030年3月31日 4年間

2. 内容と実施時期

目標1：管理職に占める女性労働者の割合を現状の11.8%から20%以上を目指します。

<取り組み内容と実施時期>

2026年4月～

- ・女性社員の定着、応募者増加に向けた女性社員交流会を定期的を実施する。
- ・女性社員が活躍している事例や職場の魅力を社内外へ発信する。
- ・非正規社員から正規社員へのキャリアアップ調査・制度の見直しを実施する。
- ・管理職を目指す女性社員を対象としたキャリア形成や動機付けの為のセミナーへの参加を推進する。
- ・女性社員を対象に、管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

目標2：男性の育児休業取得率を現状の37.0%から85%以上を目指します。

<取り組み内容と実施時期>

2026年4月～

- ・育児休業及び子の看護休暇取得促進の為のパフレット等を作成し、掲示等により周知する
- ・男女問わず育児休業取得状況や育児休業取得者の感想を社内報にて発信する。
- ・育児休業取得に関する説明と取得に向けた働きかけの強化を行い、育児休業を取得しやすい環境作りを実施する。

目標3：一月当たりの時間外平均労働時間を25.5時間から22時間未満とします。

<取り組み内容と実施時期>

2026年4月～

- ・管理職の長時間労働是正に向けたマネジメント力強化の為の研修を実施します。
- ・業務プロセス等の分析・削減と定期的検証を実施します。
- ・フレックスタイム制度の導入に伴う調査・検討を実施します。

【行動計画実施状況】

○正規社員数

2024年4月時点	男性 182名	女性 21名
2025年4月時点	男性 174名	女性 22名
2026年4月時点	男性 174名	女性 23名

○正規社員採用者数

2023年度	男性 13名	女性 4名(アルバイト社員から正規社員登用 3名)
2024年度	男性 12名	女性 1名
2025年度	男性 11名	女性 0名

○男女別管理職数(課長職以上)

2024年4月時点	男性 11名	女性 2名(女性の管理職割合 15.4%)
2025年4月時点	男性 15名	女性 2名(女性の管理職割合 11.8%)
2026年4月時点	男性 15名	女性 2名(女性の管理職割合 11.8%)

○平均勤続年数

2024年4月時点	8.7年
2025年4月時点	9.2年
2026年4月時点	10.1年

○育児休業取得者数

2023年度	男性 1名	女性 1名
2024年度	男性 0名	女性 1名
2025年度	男性 5名	女性 1名

○育児休業等の取得割合

※公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数、及び出産した女性労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等をした労働者数の割合

2025年4月1日～2026年3月31日 男性 62.5% 女性 100%

○一月当たりの労働者の平均残業時間

2023年度	28.85時間
2024年度	26.31時間
2025年度	25.50時間

○男女の賃金の差異

区分	男女の賃金の差異
	(男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	40.9%
正規社員	85.4%
非正規社員	69.6%

・対象期間 : 2025年4月1日～2026年3月31日

・正規社員 : 正社員

・非正規社員 : アルバイト社員(無期、有期)、定年後再雇用者(嘱託社員)