

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

社員一人ひとりが能力を発揮し、仕事と家庭生活を両立しながら安心して働き続けられる環境づくりを進めるとともに、女性の活躍を推進するため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和 8 年 4 月 1 日 ～ 令和 13 年 3 月 31 日（5 年間）

2. 当社の課題

- (1)女性社員の割合が低く、女性比率向上が必要
- (2)女性管理職がない
- (3)総合職（営業職・技術職）における女性比率が低い
- (4)男性の育児休業取得実績がない
- (5)残業時間の適正管理と働き方改革の推進が必要

3. 行動計画

目標 1：女性社員の割合を 30%以上とする。

【取組】令和 8 年 4 月～

- ・採用活動において女性応募者の拡大を図る
- ・採用広報において女性社員の活躍事例を紹介
- ・柔軟な働き方や育児支援制度の周知

目標 2：採用における女性割合を 30%以上とする。

【取組】令和 8 年 4 月～

- ・女性学生向け企業説明会の実施
- ・インターンシップの実施
- ・女性が働きやすい制度の広報

目標 3：女性管理職を 1 名以上登用する。

【取組】令和 8 年 4 月～

- ・女性社員のキャリア形成支援
- ・リーダー候補者への研修機会の提供
- ・管理職候補者の育成

目標 4：総合職（営業職・技術職）における女性社員の採用・配置を推進する。

【取組】令和 8 年 4 月～

- ・女性の総合職採用を推進
- ・職域拡大のための教育機会の提供
- ・ロールモデルの紹介

目標 5：仕事と家庭生活の両立支援制度の周知を行う。

【取組】令和 8 年 4 月～

- ・妊娠中および出産後の母性健康管理制度の周知
- ・産前産後休業、育児休業制度の周知
- ・育児休業給付金、社会保険料免除制度の説明

目標 6：男性の育児休業取得者を 1 名以上とする。

【取組】令和 8 年 4 月～

- ・育児休業制度の社内周知
- ・対象社員への制度説明
- ・管理職への制度理解促進

目標 7：働き方改革の推進（残業時間の適正管理）。

月平均残業時間 20 時間以内を維持するとともに、特定社員への業務集中を防ぎ、残業時間の平準化を図る。

【取組】令和 8 年 5 月～

- ・残業時間の状況を部門ごとに定期的に共有
- ・業務の優先順位の整理及び業務効率化の推進
- ・業務分担を見直し特定社員に業務が集中しない体制づくり

令和 8 年 4 月
関東マルワ産業株式会社