

## 次世代法・女性活躍推進法に基づく行動計画

当社は、社員一人ひとりを最も重要な経営資源と捉え、その能力を最大限に発揮できる環境づくりを通じて、持続的な成長と企業価値の向上を目指してきました。

人事制度や研修制度の整備に加え、今後は仕事とライフイベントの両立支援をさらに進めるとともに、女性の活躍を一層推進し、誰もが生き生きと働ける職場環境の実現を図ります。本行動計画では、社員のキャリア形成支援と両立支援の強化を柱に、以下のとおり目標および具体的な取り組み内容を定めます。

1. 計画期間：2026年4月1日～2029年3月31日（3年間）

2. 目標と取組内容

目標1：社員がキャリア形成に主体的に取り組める環境を整え、人的資本の価値を高めるとともに、エンゲージメントの向上を図る。

数値目標：エンゲージメントスコア 75%を目指す。

取組内容：2026年4月から2029年3月までの3年間で、以下の取り組みを実施する。

- ①現在の業務にとどまらず、将来のキャリアを主体的に描けるよう、キャリア面談やキャリア研修を実施し、社員の長期的な成長を支援する。
- ②人事制度を適切にメンテナンスし、成長と評価が連動する仕組みを整えることで、社員の納得感向上を図る。
- ③社員の経験・スキルの可視化を推進するとともに、自己啓発支援制度やeラーニング等の学習機会を整備し、継続的な能力開発を支援する。
- ④女性管理職のさらなる登用に向けて、管理職登用前層を対象とした研修の拡充により、人材パイプラインを強化する。
- ⑤ロールモデルとなる女性社員との交流機会や、社内外ネットワーク形成の機会を提供し、キャリア選択の幅を広げる。

目標2：社員が育児・介護・治療といったライフイベントを理由に退職することなく、安心して長く働き続けられるよう、両立支援制度の充実と意識醸成を進める。

数値目標：男性の育児休業取得率 85%を目指す。

数値目標：社員1人当たりの年間の所定時間外労働および休日労働の10%削減を目指す。

取組内容：2026年4月から2029年3月までの3年間で、以下の取り組みを実施する。

- ①育児休業制度の整備および取得促進に取り組む。
- ②フレックス制度や有給休暇取得を推奨し、ワークライフバランスの充実を図る。
- ③ライフイベントを個人問題ではなく組織全体で尊重すべきものと位置づけ、社内の意識醸成を図る。
- ④産業医との連携強化等により、健康面・メンタル面の相談体制を拡充する。
- ⑤休業前後に人事面談を実施し、社員が会社とのつながりを持ち続けられるようサポートする。

以 上