

全従業員の活躍推進に向けた取組 行動計画(第 3 回)実績報告

1. 計画期間

2024 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日(2 年間)

2. 目標と実績

No.	内 容	実績結果
1	管理職(E 職)に占める女性の割合を 10%以上とする	2025年度： 9.0%
2	有給休暇取得率 70%以上を維持する	2025年度： 74.4%

3. 取組内容と実績

No.	取組テーマ	具体的な取組内容	進捗状況
1	①管理職(E 職)登用制度における事業場毎の女性候補者選定	○事業場毎に女性候補者を選定する (2024 年 8 月) ○女性管理職を交えたパネルディスカッションを開催し、意識改革を進める (2024 年 6 月～7 月)	○各事業場に依頼し、選定した (2025 年 6 月) ○全従業員の活躍推進に向けた取組みとして「KAYAKU・ZenKatsu キックオフイベント」を開催した(2024 年8月)
	②管理職(E 職)登用制度候補者(女性役職者/N5 以上)数を増やすために計画的な育成指導	○対象者選定、面談での意思確認、職務内容の見直し、キャリア研修を開催する (2024 年 6 月～)	○各事業場にて候補者を選定し、面談での意思確認など継続的なフォローを実施した (2025 年 6 月) ○女性キャリア支援プログラムとして、リスト化した候補者を中心に、「Next Leaders Bloom」を開催した (2025 年 8 月～2026 年 3 月)
	③採用労働者に占める女性労働者の割合向上	○2025 年度採用計画にむけて 2024 年 6 月より検討する	○新入社員の女性比率 2025年度:30.3%(2024年度:27.9%)
	④家庭と仕事の両立を目的とした在宅勤務制度の拡充の検討	○対象事業場・対象職種の拡大を検討する ○育児、介護、不妊治療を対象とし、月 5 日まで可能とする等について検討する(いずれも 2024 年 6 月～)	○週 2 日までの在宅勤務制度の試行を継続した(2024 年 4 月～)
2	①管理職及び男性の有給休暇取得率を 70%以上にする	○5 日以上の有給休暇取得プランを個人毎に作成し、職場内で共有する	○5 日分の有給休暇取得プランを職場内で共有する「ゆう YOU プラン」を実施した (2024 年 9 月～)
	②有給休暇取得奨励日の活用	○各事業場において有給休暇取得奨励日を増やすことを検討する(2024 年 9 月～)	○各事業場で検討した (2024 年 9 月～)
	③年次有給休暇の計画的付与を活用	○年次有給休暇の計画的付与を活用する (2024 年 9 月～)	○従業員に周知するとともに計画的付与を活用した(2024 年 9 月～)
	④有給休暇の取得を促進	○社内報等のイントラネットを活用し、定期的に取得促進を呼びかける(2024 年 9 月～)	○定期的に取得促進の案内を実施した (2024 年 9 月～)