女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく

竹本油脂　　行動計画

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うため、次のように行動計画を策定する。

1．計画期間　令和　7年　6月　1日～令和10年　5月　31日まで

2．内容

目標1：育休取得率：男性50%以上、女性100%を期間内のすべての年度で達成する。また、男性については算定期間に係る3年度（2025～2027年）の平均育休取得期間を算定前3年度（2022～2024年）の1.2倍とする。

＜対策＞●令和7年6月～：安心して育休を取得できる取り組みの拡充を検討・実施。
（産前・育児休業中・復帰後全ての期間に利用可能な育児相談ダイヤルの設置など）

目標2：フルタイム労働者に係る法定時間外・法定休日労働時間の1人あたりの平均について、計画期間に係る全ての月で20時間未満を達成する。

＜対策＞●令和7年6月～：勤怠管理システムにおいて随時時間外労働などをモニター。
社内役職者との関係を構築し継続して適切な労働時間を保つ。

目標3：評価制度において、働く時間や日数に左右されにくい評価項目を導入し、時短勤務者、産休育休取得者の労働時間内の働きが反映されやすい環境を整える。

＜対策＞●令和7年1月～：評価制度に対する社内の意見聴取。
●令和7年6月：意見を反映した評価内容について、社内に公表。
●令和8年以降：評価制度の実運用を目指す。

目標4：新任管理職研修の対象を、管理職昇格に興味関心を抱く社員（性別は問わないが、一定の応募基準は設ける）にまで拡大し、研修を通してキャリアアップ意欲を高めるとともに能力発揮をサポートする。また女性については計画期間内で3名以上の研修参加を目標とし、活躍する管理職ロールモデルを増やすことで、男女ともに活躍できる魅力ある会社として、採用対象者にも認識してもらえる状態を目指す。

＜対策＞●期間内各年の10月頃：研修実施案内を、各部署に展開
●期間内12月～翌7月：研修の実施
●研修実施者の社内パフォーマンスを追跡することで、効果的な機会提供ができているか検証する。