

株式会社タカサワ 行動計画書

女性が活躍でき、社員が仕事と子育てを両立させることができる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 : 2026年4月1日 ~ 2031年3月31日
2. 目標と取組内容・実施時期

目標1: 女性社員の主任・係長の人数を現状の16人から20人以上にする

<取組内容>

- 2026年4月～ 上司による面談のうえ、キャリア志向を確認する。
- 2027年4月～ 女性社員も対象としたキャリア形成やリーダーシップに関する研修等を実施し、主任・係長の登用に向けた意識醸成を図る。
- 2028年4月～ 女性社員における主任・係長の登用を積極的に検討し、女性役職者の人数増加を図る。

目標2: 男性の育児休暇取得率を50%以上とし、合わせて毎年1名以上の取得者を確保する

<取組内容>

- 2026年4月～ 男性社員に対し、育児休業制度の内容や取得事例について社内周知する。
配偶者の出産予定がある男性社員に対し、個別に制度説明を行うとともに、育児休業の取得意向を確認する。
- 2027年4月～ 管理職に対し、部下の育児休業取得を促進するための意識啓発を行う
- 2028年4月～ 業務の属人化をふせぐため、業務の共有化や引継ぎ体制の整備を行い、育児休業を取得しやすい環境を整備する。

目標3: 労働者の一人当たりの月平均時間外労働時間を計画期間内に5%削減する

<取組内容>

- 2026年4月～ 各部門の時間外労働の実態を把握し、課題のある部門を抽出する。
- 2027年4月～ 業務の見直しや分担の適正化、業務効率化の促進のための施策を検討する。
(例) 複数業務を担当できる従業員の育成。定時退社の呼びかけやノー残業デーの設定。上司による業務配分の見直しや指導など。
- 2028年4月～ 検討施策を実施する。
- 2029年4月～ 施策の効果を検証し、改善傾向が見られない長時間労働者に対し、個別指導を行う。
- 2030年4月～ 削減目標に対する達成状況を確認し、継続実施体制を確立する。

以上