

大豊産業株式会社 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日までの5年間

2. 内容

《女性活躍推進法》

目標1：中途・新卒の採用者に占める女性労働者の割合30%以上

<対策>

- 2026年4月～ 一般職・総合職の雇用区分を廃止し、総合職に一本化。目標管理制度を見直し、人事評価基準の共通化を進める。
- 2026年4月～ 会社説明会や面接で女性社員を参画させ、女性が活躍できる職場であることを積極的に求職者へ伝え、それと同時に社内の意識醸成を行う。

《女性活躍推進法》

目標2：女性管理職候補の育成のための研修実施

<対策>

- 2026年4月～ 女性管理職候補者へ今後のキャリアを考えることを目的とした研修を実施。ライフイベントを迎えてもキャリアの選択肢を広げるための動機付けを行う。
- 2029年4月～ 女性管理職候補者へのコミュニケーションスキル、マネジメントスキルといった実践的教育を実施する。

《次世代法・女性活躍推進法》

目標3：育児休業等の取得状況について下記改善を行う

男性：取得率40%以上 女性：取得率100%以上

<対策>

- 2026年4月～ 育児に関する両立支援制度（時間外労働の免除や看護等休暇、テレワーク勤務）の整備・社内周知を行う。
- 2026年4月～ 特に男性社員の出生時育児休業の取得推奨を行う。社内イントラネットで取得事例を展開し、制度の周知と取得を推奨する組織風土の醸成を行う。

《次世代法》

目標4：月平均時間外労働を30時間以上削減

月間時間外労働が30時間以上の従業員の割合を10%以下に抑制

<対策>

- 2026年4月～ 全従業員の時間外労働の実績を抽出。所属長に時間外労働の削減対策の立案と、対策の実施状況を定期的に確認し、通知および指導を行う。