

一般事業主行動計画

当社グループは、パーパス実現に向けて全ての社員が生き活きと活躍できる環境・機会を共に創り、一人ひとりが働きがいをもって成長することで「地域・お客さまへの価値提供最大化」および「新たな価値創出」に取り組んでいくことを目指しています。

中期経営計画(2025-2029)における人財マネジメント戦略では、「働きやすさ」と「働きがい」の実現による自律的キャリアの促進を掲げており、その中でDE&Iは、柔軟性と競争力を高める重要な要素と位置付けております。男女問わない働きがいと働きやすさの実現に向けて、本質的な課題と目標を明確にし取り組みを積極的に推進するため、次の通り行動計画を策定いたします。

1. 計画期間

2026年4月1日～2030年3月31日

2. 数値目標

女性社員のキャリア形成に関する目標

- 女性管理職比率 2030年3月までに15.0%以上（2026年3月末時点 10.3%） 女性
- 女性管理職候補比率 2030年3月までに22.0%以上（2026年3月末時点 15.3%） 女性

公平な活躍機会提供に関する目標

- 基幹社員における男女の平均総労働時間の差を30分以上縮小 女性 次世代
（2025年1月～12月における男女の平均総労働時間の差 26.3時間）
- 男性の育児休業100%取得、及び28日以上 of 育休(※)取得 次世代
〈ご参考〉2026年2月時点 男性社員の育児休業取得率 78.6%／平均育休取得日数 31.4日
(※)育休は、育児・介護休業法に定められた育児休業と当社が定める育児休暇および産後パパ育休の両方を指す

3. 具体的な取り組み

女性社員のキャリア形成に関する取り組み

取組期間：2026年4月1日～

- 女性社員のキャリア開発支援
 - 階層別・目的別のキャリア研修、キャリア形成イベント、メンタリング等の実施
 - 社内におけるロールモデルセッションの実施
 - 社内女性管理職ネットワーク(なでしこ塾)の運営、登用後フォロー
- 配属・育成におけるジェンダーバイアスの是正
 - 営業店配属の新入社員について男女問わず初任業務は全員法人営業へ配置
 - 上司に対するアンコンシャス・バイアス研修の実施
- 女性特有の健康課題に関するリテラシー向上や職場での対応サポート

公平な活躍機会提供に関する取り組み

取組期間：2026年4月1日～

- 本部社員の所定外労働時間削減に向けた取り組み
 - 労働時間、所定外労働時間の可視化及び、削減に向けた要因分析の実施
 - DX推進による業務効率化
- 男性の育児参画促進に関する取り組み
 - 1か月以上の育児休業取得に向けた全社的な啓発と対象者の所属長への働きかけ
 - 本人及び上司向けの説明会や講座の開催
 - 所属長や職場の同僚が、育児期社員の両立を応援する風土の醸成
- 育児期のキャリアブランク縮小に向けた取り組み
 - 育児期に活用可能なキャリア開発や両立に関する制度等に関する情報発信
 - スムーズな復職をサポートする取り組み