

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画

K D e ソリューションズ株式会社

女性の管理職を増やし、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4月1日～令和10年3月31日まで

2. 内容

目標1：管理職に占める女性割合を3人以上（10%以上）とする

<取組と実施時期>

若手～管理職手前の女性社員を対象に、将来の管理職養成を目的としたキャリア意識を醸成する研修を実施する。

- 令和7年4月～ どのようにキャリアを形成していきたいのか答えを出すきっかけづくりとなる研修を若手女性向けに検討
- 令和7年11月～ キャリア研修実施（若手女性社員向け）
- 令和8年2月～ 実施した研修の効果を検証（意識改善があったか、次年度も続けて若手女性社員に向けた研修を実施するのかなど）し、対象者を変更して次年度の研修計画を検討
- 令和8年9月～ キャリア研修（中堅女性社員向け）
- 令和9年2月～ 管理職手前である自覚を持たせ、問題解決力やコミュニケーション能力の醸成を図る役職者向け研修を検討
- 令和9年9月～ リーダー研修（管理職手前の女性社員向け）
- 令和10年3月～ 3年間の効果を検証し、3年毎に若手→中堅→管理職手前の女性社員への研修を繰り返し実施するなどを検討

目標 2 : 時間外を 10 %以上削減し、所定労働時間の 10 分短縮を図る

<取組と実施時期>

- 令和 7 年 6 月～ 管理職を対象とした時間外削減ワーキンググループを発足し、組織全体・部署ごとの削減数値目標の設定と毎月の実績公表
- 令和 7 年 8 月～ 業務効率化やノー残業デーの設定などの取組実施
- 令和 7 年 10 月～ 各部署における取組実績の分析と問題点、課題解決策の検討
- 令和 8 年 4 月～ 課題解決策（人手不足の解消（適正な要員配置）や意識改革（労働時間が長い文化の是正）など）を実施、所定労働時間短縮に向けた環境整備
- 令和 8 年 10 月～ 目標達成に伴い労働組合と協議の上、所定労働時間短縮を実施

目標 3 : 計画期間中の男性の育児休業取得率を 50 %以上とする

<取組と実施時期>

- 令和 7 年 10 月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 令和 8 年 4 月～ 既取得者へのヒアリングを参考に「生活の両立を支援する雰囲気」の醸成を図るための対策を検討
- 令和 8 年 8 月～ 管理職向けに、自部署の男性社員が育児休暇を取得しやすくなるための職場づくりや仕組みづくりについて理解を深めるための研修等、対策実施