

## 株式会社長大 女性活躍推進法 一般事業主行動計画（第6期）

### 1. 計画期間

2026年4月1日～2028年3月31日（2年間）

### 2. 当社の課題

課題1：管理職に占める女性割合が4.6%であり、えるぼし取得の基準値（10.0%）と比較すると低く、男女問わず管理職を育成する風土醸成が必要である。

課題2：管理職の女性社員が少ないため、女性社員が管理職に進むことをキャリア形成の選択肢の一つとして実感しづらい状況にある。

課題3：女性社員の育児休業取得率は100%である一方、男性社員の取得率は87.5%にとどまっている。会社全体での利用促進を図り、誰もが育児休業を取得しやすい環境づくりを一層推進していく必要がある。

### 3. 目標

- ①管理職（課長級以上）に占める女性の割合を10.0%以上とする。
- ②女性社員の割合を30%以上、女性の平均勤続年数を男性の平均勤続年数の70%以上にする。
- ③男性の育休取得率を100%にする。

### 4. 取組内容（2026年4月～）

#### **取組1：仕事と生活を両立するための支援**

##### ①両立支援制度の継続的な周知・利用状況報告

育児・介護・傷病等の社員を対象とした各種両立支援制度の継続的な周知および利用促進を図るため、利用状況を調査し（年1回）、結果を社内に公開する。

##### ②働き方相談窓口のシステム拡充

働き方に関して「働き方相談窓口」への問合せについて、より社員が使いやすくなるよう社内システムに対応したチャットボット化して導入する。その際、「働き方相談窓口」に問合せのあった相談内容のデータを反映するなど、より適切な回答が可能な工夫について検討する。

##### ③育児休業取得の促進

育児休業対象となる社員に対して、事前に育児休業制度の紹介を行い、男女問わず育児休業取得促進を図る。また、育児休業制度を利用する社員が在籍する部門を表彰する社内表彰・報奨金制度を改めて全社員へ周知し、利用促進につながる職場づくりを推進する。

##### ④育児休業職場復帰支援プログラムの実施

休業後の円滑な職場復帰を支援するため、育児休業取得者に実施している「育児休業職場復帰支援プログラム」（休業前後、復帰前の面談・休業中の情報提供）を継続する。特に育児休業取得を予定している全社員に対して面談を実施し、休業前から復帰後にかけての不安低減を図る。

##### ⑤ライフスタイルハンドブックの改訂

「ライフスタイルハンドブック」について、最新の規定に合わせ改訂（2026年改訂版）を行い、社内に公開する。また、新入社員（キャリア採用含む）に対しては冊子を配布する。

## ⑥両立支援制度の利用促進

仕事と生活の両立を支援するために、新入社員の入社時の研修、中途社員が入社後の研修として行うキャリア研修や管理職研修内で、働き方に関する各種制度の周知、利用促進を目的とした制度説明や情報共有等を実施する。

## ⑦場所にとらわれない働き方を推進するための環境拡充

ライフイベントの変化や在宅勤務、出張時に働きやすい環境を拡充するため、テレワーク等の活用推進のため、ペーパーレス化の他、携帯端末の社員への配布などテレワーク時のコミュニケーションや作業の効率化を目的としたインフラ基盤整備を一層進める。

## **取組 2：職場風土づくり**

### ①更なる女性活躍に向けた交流会の継続開催

過去の成果を踏まえ、女性社員自らが企画し実施する女性社員交流ネットワーク（以下、「7Cプロジェクト」という。）による「交流会」を継続的に開催する。

### ②全社員向け研修の実施・システムの整備

働きやすい職場風土づくり、個人の意識改革・相互理解を目的に、研修を実施する。また、それらの研修や過去の研修を全社員が活用できる研修システムを整備する。

### ③管理職をはじめとする社員への啓発活動の継続

女性活躍推進に対する理解促進や相互理解のため、女性の健康上の特性や多様な働き方に関する内容を盛り込んだ、管理職と女性社員との意見交換会や交流会等を実施するとともに、管理職として必要な具体的なマネジメント研修を実施する。また、全社員に対してハラスメントに関する周知・啓発活動を実施する。

## **取組 3：女性社員のキャリア形成支援**

### ①管理職育成を目的としたキャリア研修の実施

男女問わず管理職を養成する風土醸成を目的に、管理職昇格の前段階である中位階層の社員（役割資格 L）を対象とし、管理職に必要な要素を盛り込んだ階層別研修（キャリア研修）を継続的に実施する。

### ②社員のキャリア研修

男女問わず管理職志向への意識醸成を目的に、社員を対象とした「仕事とライフイベントとの両立への不安を解消し、成長意欲を高める」ための階層別研修（キャリア研修）を実施する。「仕事とライフイベントとの両立への不安を解消し、成長意欲を高める」ため、制度利用者等含め全社員に対して適正な評価を実施できるよう、管理職に対し評価者研修を行い、評価スキルの向上を図る。

### ③キャリア懇談会の実施

女性中堅社員と女性若手社員で、キャリアや働き方（制度利用）について、意見交換の場を設けることにより、先輩社員の様々な背景や経験を知ることによって自身の働き方やキャリア形成について考える機会を「7Cプロジェクト」で企画、実施する。

### ④若手社員のフォロー研修の実施

入社3年目の新卒入社社員に対し、フォロー研修を実施する。同期が集まる機会を提供することにより、就業継続への意識やビロングの向上を図るとともに、今後のキャリア形成へのイメージを共有する場を設ける。

## **取組4：ワークライフインテグレーションの向上**

### **① ウェルネス休暇の対象拡充**

健康経営宣言に基づき、社員の健康促進のため、ウェルネス休暇を全社員対象とすることについて、有給休暇取得率をモニタリングしつつ、引き続き検討する。

### **② DX 推進による業務の効率化**

社員の業務の手法に関して、AI や RPA を活用した DX 化による生産性向上を検討・推進して、業務の効率化によって、プライベート時間を確保する。

### **③ ワークライフインテグレーションの好事例紹介**

社員の働き方の多様性を理解尊重してワークライフインテグレーションを推進することを目的に、「7C プロジェクト」より、好事例を社内公開する。

### **④ 生き生きと働くための健康増進への理解**

健康経営宣言に基づき、社員一人ひとりが活力にあふれ意欲を持って活躍できる職場を実現するため、体と心の両面において健康に関する知識や理解を深めるために、健康に関するセミナーなどを実施する。