2025 年 3 月 1 日

古野電気株式会社

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

古野電気は性別・国籍・年齢等に関係なく、ひとり一人の社員が持つ能力と個性を活かせる職場、それぞれがありたい姿を実現できる職場を実現するために、次のように行動計画を策定しています。

１．計画期間　2025 年 3 月 1 日～2030 年 2 月 28 日までの 5 年間

２．内容

目標１：女性の幹部社員比率を 7%以上にする（現状：5.7%）

＜対策＞

●2025 年 3 月～　女性リーダー候補層に向けた研修を行う。
●2025 年 9 月～　様々な女性社員のロールモデルを知れるような社内交流を実施する。
●2025 年 9 月～　キャリア相談体制を構築し、運用を開始する。
●2026 年 3 月～　現状の管理職登用プロセスの見直しを検討する。

目標２：男性の育児休業取得率：期間中の 5 年平均を 50%以上にする （現状：過去 5 年平均 45%）

＜対策＞

●2025 年 3 月～　男性社員を対象とした育児休業の説明会を実施する。
●2026 年 3 月～　育児に関わる先輩社員との交流会イベント開催および育休取得者体験談の発信を行う。
●2026 年 9 月～　現場の育児休業取得における課題調査及び解決策の検討、実行する。

目標３：全従業員へ多様な働き方(D&I)に対する理解、浸透を深める。

＜対策＞

●2025 年 3 月～　D&I 推進メッセージの継続的な発信および啓蒙活動を行う。
●2025 年 3 月～　アンコンシャスバイアス研修を実施する。

目標４：仕事と介護の両立支援に向けた制度の周知や情報提供を行う。

＜対策＞

●2025 年 3 月～　仕事と介護の両立における現状とニーズを調査する。
●2025 年 10 月～　仕事と介護の両立ハンドブックを作成し、社員へ公開する。

以上