

株式会社 和光

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間：令和 8 年 4 月 1 日～令和 13 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

課題1：男女ともに職員の高齢化が進み、事業継続リスクが高まっている。

課題2：導入した両立支援制度を利用する者が少なく、離職率も下げ止まっている。

3. 目標

採用者に占める女性割合を40%以上に維持しながら、子育て世代を含む若年層（主に45歳以下）の割合を25%以上（令和7年度末12.2%）に増加させる。
働きやすい雇用環境整備のため、育児休業等対象者の取得割合を100%、月の平均残業時間を5時間未満とする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：女性が活躍できる職場（えるぼし認定企業）であることや、利用可能な両立支援制度等を社内外に対して周知する。

- 令和 8 年 4 月～ 広報活動においてえるぼし認定実績等を広く公表し、社内に向けて両立支援制度の周知や該当者への個別の情報提供を行う。
- 令和 8 年 4 月～ 当社で整備している両立支援やその他公的制度を実際に利用してもらい、離職率の低下を図る。
- 令和 12 年 4 月～ 上記の取り組みが社内外に浸透しているか、認知度などの調査分析を通じて、社内外に発信できる魅力を見出す。

取組2：妊娠出産や介護等を背景とする離職を防ぎ、それらの背景を理由に退職した社員に対する再雇用制度の導入及び利用促進を図る。

- 令和 8 年 4 月～ 離職者の背景を分析し、必要な再雇用制度の検討を行う。
- 令和 9 年 4 月～ 当社の状況に適した再雇用制度を導入し、社内外への周知及び利用の促進を図る。
- 令和 12 年 4 月～ 離職者の背景を調査分析し、再雇用制度の見直しや雇用における必要な対応を検討する。

取組3：広報活動やブランディングを通して当社の魅力を発信し、採用活動のリーチを伸ばして若年層の応募者及び採用者を増やす。

- 令和 8 年 4 月～ 近隣の大学や国家資格養成機関等に対し、実習受け入れ施設としての登録等を経て連携体制を構築し、新卒採用の導入（R9年度より）
- 令和 10 年 4 月～ Webにおける広報活動や、電子媒体等からの応募へのアクセス改善などの取り組みにより、求職者個人に対するより具体的なアプローチを行う
- 令和 12 年 4 月～ 上記の取り組みの成果や該当する年代の職員に対する満足度などを調査分析し、若年層が働き続けるために必要な施策を検討する。