

# 株式会社よんやく 行動計画

女性が能力を発揮しながら働き続けられる環境づくりと、仕事とライフイベントの両立支援を進めるため、次のとおり行動計画を策定する。

## 1. 計画期間

2026年4月1日 ～ 2029年3月31日

## 2. 当社の課題

- ① 主任層に占める女性比率が低く、女性のキャリア形成が十分に進んでいない。
- ② 若手女性社員の採用比率は一定程度あるものの、育児・家庭との両立への不安やロールモデル不足により、昇進意欲が高まりにくい。
- ③ 男性の育児休業取得率は一定程度あるものの、取得期間が短く、十分な育児参加に至っていない。
- ④ 男性従業員の多くが「職場に迷惑をかける」「長期間の取得は難しい」と感じており、職場風土として長期取得がしづらい状況がある。

・主任に占める女性の割合	:	25.9%	(2026年度)
・新規主任登用者に占める女性の割合	:	9.1%	(2026年度)
・男性の育児休業取得率	:	91.7%	(2025年度)
・男性の育児休業平均取得期間	:	5.8日	(2025年度)

## 3. 目標と取組内容

目標1 新規主任登用の女性比率を20%以上とする。

### 《取組内容》

- 2026年04月～ 女性比率や昇格候補者の状況を定期的にモニタリングし、必要に応じて施策を見直す。
- 2026年10月～ 育児・介護と仕事の両立を支援する制度の周知を図る。
- 2026年10月～ 女性管理職・主任のロールモデル紹介を行い、昇進意欲の向上を図る。
- 2026年10月～ 女性のキャリアアップ意識向上を目的とした研修を実施する。

目標2 男性の育児休業取得率を90%以上、女性の育児休業取得率を100%とする。また、男性の長期取得者（2週間以上）を10%以上とする。

### 《取組内容》

- 2026年04月～ 取得率および取得期間を定期的にモニタリングし、必要に応じて追加施策を検討する。
- 2026年10月～ 配偶者の妊娠が判明した従業員に対し、制度説明と取得相談を実施する。
- 2026年10月～ 男性育休の取得事例を社内イントラで紹介し、取得しやすい職場風土の醸成を図る。
- 2026年10月～ 管理職向けの育児休業制度研修を実施し、取得促進のマネジメントの徹底を図る。