

# 白河オリンパス株式会社

## 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

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定しています。

1. 計画期間 令和6年4月1日～令和8年3月31日

### 2. 内容

#### 《目標1》

育児等の関連制度に関する能動的な情報発信

男性育児休業取得率 30%以上

#### 《対策》

- ・令和6年4月より育児や介護等の関連制度についての従業員への周知情報の更新と情報の一元化を行う。(対象は男女問わず)

#### 《目標2》

育児と仕事の両立に対する管理職層の意識改革

#### 《対策》

- ・令和6年10月より管理職層を対象として、社員全員が働きやすい環境づくりのためにダイバーシティマネジメントに関する教育を継続的に行う。

#### 《目標3》

年次有給休暇取得促進

従業員一人あたりの時間外労働時間を20時間未満とする

#### 《対策》

- ・令和6年4月より年次有給休暇の取得目標を75%と定めた上、コミュニケーション強化や多能工化・業務効率向上といった休みを取りやすくする職場施策も同時に実行する。

# 白河オリンパス株式会社

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

「女性活躍推進法」に基づき、女性の職業生活における活躍の推進を目的とし、次のように行動計画を策定しています。

1. 計画期間 令和6年4月1日～令和8年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 女性管理職が少ない(2024年4月時点:2名)
- (2) 年次有給休暇を希望日にとりづらい状況が一部存在する

3. 目標、取組内容

### 【目標①】

管理職級の女性を10%以上とする

### 【取組内容】

- 令和6年4月～ 社内サクセッションプランでの候補者と育成方針の明確化。
- 令和6年10月～ グループ会社の垣根を越えたリーダー候補者への教育の実施。  
地域女性リーダーネットワークを活用した候補者の啓発。

### 【目標②】

有給休暇取得率を75%以上とする

### 【取組内容】

- 令和6年4月～ 年次有給休暇の取得目標を75%と定めた上、コミュニケーション強化や多能工化・業務効率向上といった休みを取りやすくする職場施策も同時に実行する。

4. 当社の女性活躍に関する情報公開

直近事業年度での採用者に占める女性の割合 48%