

次世代法・女性活躍推進法 行動計画について

2026年4月1日

当社は、次世代育成支援対策推進法第12条第1項又は第5項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり、行動計画を作成し、J P Xグループ全体が組織として持続的に成長できよう、「多様性を十分に活用し、その能力を最大限発揮することができる職場環境」を目指して、今後も、性別やライフイベントの有無に関係なくキャリアアップができる環境作りを進めてまいります。

記

1 計画期間

2026年4月1日から2030年3月31日までとする。

2 当社の課題

・管理職以上に占める女性社員の割合が低い。

3 目標と取組内容

目標 1 非管理職社員の指導・育成にあたる女性管理職を3年間で30人以上増加させる。

【取組内容】

(計画期間において実施)

- 本人の希望に合わせたスキル向上のための研修の提供
- 女性社員のキャリア形成を支援するための上司向け研修を実施
- 育児休業からの復職直後の育児と仕事の両立が特に難しい期間においても業務経験を通じたキャリアアップや自身の能力の継続的な発揮が着実にできるよう、上司との復職前面談を設定

目標 2 計画期間内における男性の平均育児休業取得率を90%以上にする。

【取組内容】

(計画期間において実施)

- 全社向けの両立セミナーや部下を持つ上司向けの研修を開催(上司も参加できる情報提供セミナー等の開催)
- 人事部からの制度の周知を強化

目 標 3 フルタイム労働者一人あたりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間を 30 時間未満とする。

【取組内容】

(計画期間において実施)

- 労働時間のモニタリングを継続し、全社内において、部室内、チーム内、部下の労働時間等の見える化の改善

以 上