

株式会社ダイユーエイト 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように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日までの3年間

2. 内容

目標1 ▶ **管理職の手前の段階にある女性労働者を対象とした昇格意欲の喚起。管理職に必要な方マネジメント能力等の付与の為の研修**

<対策>

- 2026年4月～ 対象社員の検討開始
- 2026年8月～ 該当社員の昇格意欲確認、意欲の喚起のための面談
- 2026年12月～ 管理職の育成プログラムの計画検討
- 2027年9月～ 管理職の育成プログラム開始

目標2 ▶ **男性育児休業取得率80%以上の維持と管理者への制度周知**

<対策>

- 2026年4月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討開始
- 2027年10月～ 研修の実施、周知

目標3 ▶ **時間外労働 月平均20時間以下の維持**

<対策>

- 2026年4月～ 全社員の時間外労働の状況を把握する
- 2026年4月～ 超過者に向けて管理者へ通知と改善指示

株式会社ダイユーエイト 行動計画

女性管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように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. 目標

- 目標1**▶ 採用した労働者に占める女性労働者の割合を30%以上にする
 - 管理職に占める女性労働者の割合を10%以上にする
- 目標2**▶ 男女の平均勤続年数差異(女性/男性=0.7以上)を継続する

3. 取組内容と実施時期

取組1

2026年4月～	新卒採用の女性採用比率を30%以上に設定する。 HPや就職説明会での情報を発信する。
2026年7月～	女性の職域を更に拡大する。 女性があまり配属されてこなかった部署に女性を配属する上での課題点を分析。
2027年3月～	再雇用制度の導入。 結婚、育児、介護を理由に退職した社員を再雇用する。
2028年9月～	管理職比率の検証と更なる対策。

取組2

2026年4月～	定着化のための研修 ワークライフバランスや、キャリアアップする。 ノウハウを男女共に研修する。モデルコースの提案。
2026年5月～	四半期ごとの進捗状況把握と更なる有休取得推進。
2027年3月～	新しい福利厚生制度を検討し、導入することで、 更に働きやすい職場環境作りに取り組む。