

2026 年 6 月 18 日

女性活躍推進法・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、すべての社員が能力を十分に発揮し活躍できるようにするため、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～2030 年 3 月 31 日(4 年間)

2. 当社の課題

- (1) 女性の経営参画を促進する
- (2) 多様な働き方の実現に向けた環境を整備する

3. 目標と取組み内容・実施時期

《女性活躍推進法》

目標 1 :女性の管理職比率を 8%以上とする

【取組内容】 キャリアに対する意識の醸成にむけた教育計画の改定と実施

2026 年～ 中長期的な視点での教育へと階層別教育の内容改定を検討する。

自己啓発を促す動画研修の案内方法を検討し、受講率の向上を図る。

2027 年～ リーダー層および管理職の育成に向けた新たな研修を計画し実施する。

2028 年～ 研修の選抜条件やプログラム内容を再検討し実施する。

2029 年～ 教育施策の効果測定(リーダー職層の意識変化や昇格状況)を実施し、
次期計画(2030 年以降)にむけた課題抽出と施策を策定する。

《女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法》

目標 2 : 正社員の平均年間年次有給休暇取得日数を 12 日以上とする

【取組内容】 業務の効率化による年休取得をしやすい環境を整える

2026 年～ 職場における業務削減・効率化にむけた取り組みを検討する。
定期的(3 か月ごと)に年休の取得状況を案内し、取得を促す。
これまでの取り組みの効果測定を行うとともに、
さらに年休を取得しやすくなる新たな施策を策定・実施する。

《次世代育成支援対策推進法》

2026 年 8 月 3 日追加

目標 3 : 男性労働者の育児休業取得率を 85%以上とする

【取組内容】 育児休業を取得しやすい環境を整える

2026 年～ 育児休業取得者やその部署の所員に対する手当支給等による取得促進策を
企画検討する。
社内掲示システム等を活用し、育児休業の取得促進策の社内周知を行う。

《次世代育成支援対策推進法》

2026 年 8 月 3 日追加

目標 4 : 月平均の所定外労働時間を 15 時間以下とする

【取組内容】 全社員の労働時間を把握し時間外削減にむけた啓発活動を行う

2026 年～ 時間外労働の合計時間をモニタリングし、
各部署へ必要に応じた注意喚起を行う。
45 時間超が発生した部署については、個別に協議して
削減に向けた対策を実施する。
DX 等による業務改善を検討・推進する。

以上

本件に関するお問い合わせ先

オーUEL株式会社

人事部

〒555-0012 大阪市西淀川区御幣島五丁目 13 番 9 号

TEL: 06-6473-1459

FAX: 06-6476-2200