

行 動 計 画

1 計画期間

令和 8 年 6 月 1 日～令和 13 年 5 月 31 日（5 年間）

2 内 容

(1) 目 標

- ① セクシュアルハラスメント等に関する研修を開催し、受講率を 90%以上とする。
- ② 男女の平均勤務年数の差を 6 ヶ月以下とする。

(2) 対 策

- ① セクシュアルハラスメント等に関する研修を開催し、受講率を 90%以上とする。

【実施計画】

令和 8 年 6 月～	各種相談窓口への相談状況の確認
令和 9 年 2 月～	全従業員を対象としたアンケートを実施
令和 9 年 8 月～	アンケート結果の取りまとめ、相談体制の課題を検証
令和 10 年 8 月～	研修に向けたカリキュラムの作成
令和 11 年 3 月～	管理職を対象としたハラスメント防止・対応研修の実施
令和 11 年 6 月～	一般社員を対象としたハラスメント防止・対応研修の実施 (以後、6 ヶ月おきに各種相談窓口への相談状況の確認を行っていく)

- ② 男女の平均勤務年数の差を 6 ヶ月以下とする。

【実施計画】

令和 8 年 6 月～	過去 3 年間の平均残業時間を部署ごとに確認
令和 10 年 8 月～	全従業員を対象に育児・介護関係制度に関する調査の実施
令和 12 年 3 月～	実態調査の結果を取りまとめ、性別を問わず働き続けやすい環境づくりのための課題を分析・検証する。
令和 13 年 2 月～	育児休業および介護休業からの復職者に対し、上司、人事担当者による面談を年 2 回開催