

株式会社 C・B・H 行動計画

当社は男女ともに従業員が仕事と家庭を両立させることができ、かつ女性が活躍できる雇用環境の整備に取り組むため、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間 2026 年 10 月 1 日 ～ 2029 年 9 月 30 日

2. 当社の課題

当社では、女性の採用比率や管理職比率は高い水準にあり、女性の活躍が進んでいます。一方で、女性の平均勤続年数については、今後さらに向上させていく余地があります。結婚、出産、介護等のライフイベントを迎えた社員も、仕事と生活を両立しながら継続してキャリアを形成し、長期的に活躍できる環境をより一層整備していくことが課題です。

3. 計画内容 ※【女活】女性活躍推進法に基づく取組目標、【次】次世代法に基づく取組目標

目標 1：課長職より 1 つ下の職階の女性割合を 20%以上とする 【女活】

取り組み内容	実施時期
女性のキャリア形成を促進するため、課長職より 1 つ下の職階における女性社員の状況を確認し、キャリアアップに向けた対象者を選定する。	2026 年 10 月 ～2027 年 9 月
対象者に対するキャリア面談やキャリアアップ研修等を実施し、今後のキャリア形成や昇格に向けた意識・能力の向上を図る。	2026 年 10 月 ～2029 年 9 月
女性社員の登用状況や取組の効果を確認し、必要に応じて取組内容を見直す。	2027 年 7 月 ～2029 年 9 月

目標 2：男性社員の育児休業取得率を計画期間中 80%以上とする 【女活・次】

取り組み内容	実施時期
育児休業制度等について、対象となる男性社員及び所属長への周知を行い、育児休業を取得しやすい環境を整備する。	2026 年 10 月 ～2027 年 9 月
育児休業の対象となる男性社員に対し、制度内容や取得方法等の情報提供を行う。	2026 年 10 月 ～2027 年 9 月
男性社員の育児休業取得状況を定期的に確認し、取得率の向上に向けて必要な取組を検討する	2027 年 2 月 ～2029 年 9 月

目標 3 : 労働者全体の月平均残業時間を 5 時間以下 とする【女活・次】

取り組み内容	実施時期
部署ごとの残業時間の状況を確認し、残業が多い部署や業務の要因を分析する。	2026 年 10 月 ～2027 年 2 月
残業時間の削減に向け、業務の進め方や分担の見直しを行うとともに、管理職を通じて効率的な業務運営と定時退社の促進を図る。	2027 年 2 月 ～2027 年 9 月
部署ごとの残業時間を定期的に確認し、取組の効果を検証するとともに、必要に応じて改善策の見直しを行う。	2027 年 2 月 ～2029 年 9 月

以上