

東亜合成株式会社 一般事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法)

社員の成長と幸せが会社の未来を創るとの認識のもと、多様な人材が能力を最大限に発揮し、活躍と成長を実現できる環境とするため、次の行動計画を推進します。

1. 計画期間 2026年1月1日～2030年12月31日(5年間)

2. 内容

目標1：計画期間における新卒女性採用割合を、総合職は30%以上・一般職は20%以上とする
(女性活躍推進法に対応)

<対策> ・2026年1月～ 採用広報活動において女性社員の活躍を伝えるコンテンツを拡充
・2026年1月～ 選考段階で女性社員との交流機会を提供

目標2：2030年12月31日までに管理職に占める女性割合を10%以上とする
(女性活躍推進法に対応)

<対策> ・2026年1月～ 女性管理職候補者層からヒアリングし、課題抽出と解決策の実行
・2026年1月～ 希望者に対し、キャリア意識醸成のための社外セミナー派遣、社内ネットワーク構築を支援

目標3：製造現場における一般職女性社員の職域拡大を図る
(女性活躍推進法に対応)

<対策> ・2026年1月～ 妊産婦等に対する就業制限等を考慮し、女性社員も就業可能な職場(以下、対象職場)の洗い出しと課題抽出
・2026年7月～ 出産・育児等のライフイベントを考慮した対象職場における育成モデルの作成
・2027年1月～ 対象職場の女性配属者および関係者からのヒアリングを通じて課題抽出と解決策を実行

目標4：男性社員の育児休業取得率を80%以上とする
(次世代育成支援対策法および女性活躍推進法に対応)

<対策> ・2026年1月～ 両立支援施策に関する理解醸成および啓発活動を継続的に実施

目標5：月平均時間外・休日労働時間を10時間程度とする
(次世代育成支援対策法に対応)

<対策> ・2026年1月～ フレックス勤務・在宅勤務制度適用者への制度周知と活用啓蒙
・2026年1月～ 長時間労働発生職場へのヒアリングによる課題抽出と解決策の実行
・2026年1月～ 労働環境向上に向けた労働時間管理方法の検討

以上