

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

オムロンヘルスケア株式会社 行動計画

次世代育成を支援し、女性が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 ～ 2031年 3月 31日

2. 当社の課題

- (1) 経営基幹職に占める女性社員の割合を増やす必要がある。
- (2) 女性社員を含む多様な人財が能力をフルに発揮できる柔軟な働き方の実現が必要である。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：2031年3月末までに女性経営基幹職数を13人以上にする。

<取組内容>

■ 2026年4月～

- ① 女性リーダー層の育成目標とオムロングループ計画との連動
- ② 経営基幹職を対象とした意識改革/トレーニングの実施、部下育成研修
- ③ 若手からの抜擢を含む将来の候補者づくりと前倒し登用
- ④ 女性リーダー層のキャリア採用の実施

目標2：2031年3月末までに男性の育児休業取得率を80%以上にする。

<取組内容>

■ 2026年4月～

- ① 面談による意向確認の実施、取得計画の作成・実施の徹底
- ② 経営基幹職を対象とした意識改革・啓発支援、社員へのガイドブックの提供
- ③ 社員とその家族を対象とした制度関連の周知と個別相談窓口の設置
- ④ 育児休業に関わる社員同士のネットワーク構築

目標3：2031年3月末までに所定外労働時間 年480時間を超える長時間労働を半減する。

<取組内容>

■ 2026年4月～

- ① 毎月の所定外労働時間のモニタリングおよび適宜必要な業務負荷軽減等の検討・実施
- ② 所定外労働時間 年480時間超を原則禁止とする労使間の取り決めの確実な履行のための労使による定期チェックの実施