

岩谷産業株式会社 一般事業主行動計画（第3期）

岩谷産業㈱では、多様な社員の能力や感性を最大限引き出すダイバーシティ経営を行うことにより、常に「世の中の必要」に応え続けることが出来ると考えています。そのため、更なるダイバーシティ推進の一つとして、次の通り行動計画を策定致します。また、全社的な働き方改革を推し進め、より柔軟に働ける環境を整備することで、男女を問わず、全ての社員が活躍できる職場環境の整備や風土醸成を行います。

1. 計画期間

2026年4月1日から2028年3月31日までの2年間

2. 当社の課題

■女性活躍推進について

- ・えるぼし認定における、管理職に占める女性の割合が産業平均値を下回っている。
- ・女性管理職の割合が少なく、多様な意見が意思決定の場に反映しにくい。
- ・総合職における女性の割合が低い。

■仕事とライフイベントを両立できる柔軟な働き方について

- ・各種制度を拡充している一方で、業務の効率化への取り組みを十分に行えておらず、年次有給休暇の取得向上に改善の余地がある。
- ・子育てや介護を含めた生活の充実を推進する風土醸成が途上であり、各種制度の利用をためらう／利用したとしても、利用日数等の活用度合に伸びしろがある。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1. 将来的に管理職に占める女性の割合を増やすために、総合職における女性の割合を26年3月末時点から3%アップする。
(女性活躍推進)

<取組内容> 2026年4月～

- ① 女性社員の活躍を訴求した新卒採用とキャリア採用を強化し、女性の母集団形成を図る
- ② 女性総合職が交流できる場を定期的に設け、職場への定着を図る
- ③ 管理職のワークライフバランスの充実を図り、キャリアアップに前向きな風土を醸成する

目標2. 年次有給休暇の取得率を60%以上とする。
1カ月あたりの平均残業時間を20時間以内とする。
(女性活躍推進・次世代育成支援)

<取組内容> 2026年4月～

- ① 業務の効率化事例を共有し、生産性向上を促す環境づくりの推進
- ② 「休養」に関する情報提供
- ③ ノー残業デーの周知・徹底

目標3. 男性育児休業取得率100%の定着
(次世代育成支援)

<取組内容> 2026年4月～

- ① 新制度である「育児休業サポート制度」の活用
- ② 子どもが産まれた社員への早期情報提供による計画支援
- ③ 意向に沿った育児休業取得を支援する組織風土の醸成