

オムロン プロフェッショナルネクサス株式会社 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整備のため、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月末までに経営基幹職に占める女性比率を35%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 多様なロールモデルの発信

目標 2:2031年3月末までに男性の育児休業取得率を90%以上にする。

<取組内容>

●2026年4月～

- ①面談による意向確認実施、取得計画作成と計画通りの取得100%
- 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
- ⑤ 育児休業に関わる対話の場の提供

目標 3 : 2030年度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ゼロにする。

<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

■女性活躍等に関する情報公表

	項目	実績
(1)	管理的地位に占める女性割合	24.0% ※1
(2)	育児休業取得率	男性：0%、女性：100.0% ※2
(3)	男女の賃金格差	全労働者：65.8% うち正規雇用労働者：76.6% うち非正規労働者：63.1% ※3

※1 2026年4月現在

※2 対象年度：2025年度

※3 対象期間：2025年4月1日～2026年3月31日