

## 油研工業株式会社 行動計画

女性をはじめとする全ての社員が働きがいを持ち、いきいきと活躍できる企業となることを目指し、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～2028年3月31日 (2カ年計画)

### 2. 当社の課題

- (1) 採用人数に占める女性の割合が低い
- (2) 女性の管理職がない

### 3. 数値目標と取組内容

目標①：女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する目標  
「行動計画期間中の採用者に占める女性比率を20%以上とする」

#### <前期間実績>

- ・ 前期取組み期間である2024～2025年度においては、新卒・中途採用者56名のうち、女性は11名(19.6%)であり、目標数値に大幅に近づくことができた。

#### <取組内容>

2026年4月～2028年3月

- ・ 新卒及び中途採用において女性の応募を増やすための求人手法を検討・実施する。  
また、女性入社者に対して当社の求人コンテンツに関するヒアリングを行い、継続的な改善を図る。

目標②：職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する目標  
「男性の育児休業取得率を50%以上とする」

#### <前期間実績>

- ・ 前期取組み期間である2024～2025年度においては、取得率57.1%（対象者14名のうち取得者8名）であり、目標数値を達成することができた。

#### <取組内容>

2026年4月～2028年3月

- ・ 全社数値は継続して世間相場以上を維持できているため、社内報・社内イントラネット利用等による各制度の周知と取得促進に向けての啓発を図る（年1回以上）。

上記目標達成に加えて、次項のような推進策を実施することにより、当社で働く女性社員の職場環境・働き方の改善や、より一層の活躍を目指してまいります。

### 4. 女性活躍推進に関する定性的な取り組み

- (1) 女性を含む全社的な人財育成の推進（各対象層ごとに毎年1回実施）
  - ① マネジメント層向け「選抜及び階層別研修」の実施
  - ② リーダー層向け「職場リーダー研修」の実施
  - ③ ベテラン及び若手層向け「業務スキル向上に関する研修」の実施
- (2) 社内プロジェクトやタスクチームへの積極的参加（随時）
- (3) 女性社員の活躍及びキャリア開発を推進するための面談の継続的実施（毎年2回実施）
- (4) 女性活躍推進に関する意見交換会の継続的実施（随時）
- (5) 全従業員を対象としたダイバーシティ教育の実施
- (6) 全従業員を対象としたアンケート実施による社内ニーズの調査



以上