



古河電気工業株式会社 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（第三次）

当社は、多様な人材が能力を発揮できる職場環境の整備を推進し、女性が意思決定に参画できる機会の拡大と、仕事と家庭生活の両立支援を両輪として、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間

2026 年 4 月 1 日～2031 年 3 月 31 日

2. 目標と取り組み内容・実施時期

目標 1：（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

2030 年度末までに、管理職層に占める女性比率を 10%とする。

<取り組み内容・実施時期>

- サクセッションプラン／育成計画に基づく候補者の可視化と、部門対話・個別フォローの実施
 - キャリアデザイン情報提供（研修・セミナー実施、社内ポータルを通じた情報提供等）
 - 管理職の労働環境改善（現状把握・分析、マネジメント教育機会提供、業務効率化）
 - キャリア採用等を活用し、登用パイプラインを補強
- （実施時期）

2026 年 4 月～：上記取り組みを開始し、数値目標の達成状況および取組の実施状況を点検し、必要に応じて施策の見直しを行う

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）

2030 年度末までに、年次有給休暇取得率を正社員全体で 75%取得とする。

<取り組み内容・実施時期>

- 部門・個人の休暇取得計画を策定
- 管理職の権限委譲・業務負担平準化、管理職自身の計画取得を必須化
- 休暇・休業ガイド周知、取得奨励、積立休暇運用の見直し、目標達成インセンティブ検討
- 取得状況の可視化（部門別・役職別）と定例レビューで改善サイクルを回す
- 6D・DX 推進、業務プロセス見直し・再分配
- 半日休暇、時間単位休暇の活用促進

(実施時期)

2026 年 4 月～：上記取り組みを開始し、数値目標の達成状況および取組の実施状況を点検し、必要に応じて施策の見直しを行う

3. 職場における女性の健康支援

女性の健康上の特性への配慮に資する制度・施策について、運用の整備（周知・利用促進・理解促進）を継続する

主な取り組み内容

- 各種休暇制度（生理休暇、治療・通院、不妊治療等）・柔軟な働き方に繋がる制度（テレワーク、フレックス、時間単位年休等）について、利用方法・相談先を周知し、利用を促進する
- 外部提携の健康相談窓口（24 時間電話相談等）の周知・活用促進を行い、産業保健（産業医・保健師）と連携して必要に応じフォローする
- 女性の健康課題に関する学習機会（社内セミナー、e ラーニング等）を継続し、性別を問わず理解促進を図る

（主担当）産業保健（産業医・保健師）。人事等関係部門と連携して推進する

(実施時期)

2026 年 4 月～（継続）

以 上