

普通经营者行动计划

■ 计划期间

2025年4月1日至2028年3月31日为期三年

■ 内容

一 关于女性晋升与考评的举措

目标1:培养35名女性晋升至课长级职位

对策

- 2025年4月～
废除一般/综合职区分
- 2025年8月～
以既往的女性领导者培养项目学员为对象,研究并实施跟进培训。
- 2026年8月～
以培养女性领导者为目的,实施培训项目。
- 2027年8月～
针对既往的女性领导者培养项目学员,研究并实施跟进培训。

一 为兼顾工作与家庭生活营造环境

目标2:营造便于父亲参与育儿的环境,将男性的育儿假使用率提升至85%。

对策

- 2025年4月～
将缩短工时制度适用对象的子女学龄从到小学三年级为止扩大至到小学六年级为止。
宣导育儿相关休假等各项制度。
- 2025年8月～
将男性育儿假的使用情况可视化,可在公司内部网站查阅。
- 2025年10月～
妥善应对法规修订。
- 2026年4月～
为兼顾工作与生活,研究必要的支持措施。
- 2026年8月～
为兼顾工作与生活,根据需要,研究新的支持措施

普通经营者行动计划

目标3:将加班时间控制在15小时/月。

对策

•2025年4月~

- ① 公开各部门平均/最长的加班时间。
- ② 为实现更灵活多样的工作方式而研究引入各项制度。

•2025年10月~

面向干部及以上级别者举办工时管理相关讲座。

•2026年2月~

在考勤系统中实现下属员工加班时间的可视化,并公开便于直观查看的清晰画面。

•2026年4月~

向即将晋升的管理人员强调工时管理的重要性。

目标4:将带薪休假使用率提升至85%。

对策

•2025年4月~

- ① 公开各部门的带薪休假使用率/使用天数。
- ② 引入新的登记型带薪休假制度。

•2025年10月~

面向干部及以上级别者举办休假使用相关讲座。

•2026年2月~

在考勤系统中实现下属员工休假使用天数的可视化,并公开便于直观查看的清晰画面。