

株式会社オービック 一般事業主行動計画【第6期】

当社は「人財の成長が会社の成長」という経営理念のもと、知識集約型のビジネスモデルで中長期的な人材育成に取り組んでいます。全社員が活き活きと働き、専門性の強化や多様性の醸成を促進することを目的に、次の通り行動計画を策定します。

1. 計画期間

2026年4月1日～2028年3月31日

2. 課題

（１）全社員が活き活きと長く働き続ける環境の整備

一貫して新卒採用を行う当社においては、育児や介護との両立支援など様々なライフスタイルに対応する環境を整備することが必要です。

（２）ワークライフバランスの充実

持続的な生産性向上を目指すにあたって、社員の心身の健康に十分配慮し、メリハリのある働き方を推進することが必要です。

2. 目標

目標１：2028年3月期までに、女性管理職比率15%以上を達成します

〈取組内容〉

- ・ 2026年4月～ 若手の女性社員向けに、先輩女性社員のキャリアについて紹介する座談会を実施する。
- ・ 2026年4月～ 産休・育休からの復職後に、時短勤務等を利用しながら、子育てと両立して活躍できるキャリアプランを複数用意する。
- ・ 2026年4月～ 女性社員が活躍する職場であることを、採用活動や社外広報で紹介する。
- ・ 2026年4月～ 社内横断型の組織である「ダイバーシティワーキング」にて、子育てと両立して働きやすい環境づくりに継続的に取り組む。

目標２：2028年3月期までに、男性社員の育児休業等取得率100%を達成します

〈取組内容〉

- ・ 2026年4月～ 男性社員の育休取得事例について、社内に共有する。
- ・ 2026年4月～ 管理職や上長に対して、部下が育休を取得する際の対応等について説明する。

目標３：2028年3月期までに、有給休暇取得率100%を達成します

〈取組内容〉

- ・ 2026年4月～ トップが主導して長時間労働の是正を進め、生産性の高い職場風土を醸成する。
- ・ 2026年4月～ テレワークや時間単位年休の取得など柔軟な働き方を推進し、ワークライフバランスの充実を図る。
- ・ 2026年4月～ 社員の累計労働時間が一定時間に達した場合に、速やかに連続した休暇を取得させて、過剰な負荷がかかることを防ぐ。

以上