

女性活躍推進法に基づく

株式会社 山櫻 行動計画

女性が就業継続・活躍し、男女問わずワークライフバランスの取れた働き方ができる職場環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和8年4月1日～令和13年3月31日までの 5年間

2. 内容

目標 1. 女性の営業職を現状より5%多く配置する

<取組内容>

- 令和8年 4月～ 男女の配置で偏りのある部署の洗い出し
女性の少ない部署に配属を行う上での課題点を分析
- 令和8年 10月～ 対象となる女性社員へのヒアリング、配属先の職場環境整備
- 令和9年 4月～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施
- 令和9年 10月～ 効果の検証・対策を実施

目標 2. 全社員が年次有給休暇を6日以上取得する

<取組内容>

- 令和8年 4月～ 年次有給休暇の取得状況を把握・調査する
取得率向上のための対策の検討を開始し、取得を呼び掛け
- 令和9年 4月～ 取得率が継続的に6日を下回る配属の状況把握と対策検討
まずは6日取得に向けて再度呼びかけ
- 令和10年 4月～ 取得率6日以上に向けての状況確認と更なる施策の検討・実施
- 令和11年 4月～ 効果の検証・対策を実施

女性活躍の現状に関する情報公開

令和8年3月現在

女性営業職の割合 : 11%
(東日本:11%、西日本 10%)
有給休暇取得率 : 58%

次世代育成支援対策推進法に基づく

株式会社 山櫻 行動計画

社員が仕事と子育てを両立することができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和8年4月1日～令和13年3月31日までの 5年間

2. 内容

目標 1. 計画期間中の男性社員の育児休業取得率を50%とする

<取組内容>

- 令和8年 4月～ 育児休業制度の周知・啓蒙の強化のため、資料の作成・公開
各部署における業務見直し・業務力バー体制の検討・実施
- 令和8年 10月～ 対象社員に対し育休取得の意思確認を確実にを行うルールを整備
- 令和9年 4月～ 定期的に労働者の意識調査を実施。課題の分析、取得率の確認

目標 2. 全社員の時間外・休日労働時間の平均を5%削減する。

<取組内容>

- 令和8年 4月～ 各部署における労働時間の再確認
業務見直しと効率化の推進を図るべく施策を検討・実施
- 令和8年 10月～ 管理職による労働時間・時間外の把握を強化
面談や業務調整を図る
人員配置の見直しの検討・実施
- 令和9年 4月～ 定期的な労働時間・時間外の確認・管理・課題分析

以 上