

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、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 2025年 4月 1日～ 2027年 3月 31日までの 2年間

2. 内容

目標1：計画期間内に、男性社員の育児休業取得率の水準を50%にする。

<対策>

- 2025年 7月～ 育児休業制度に関する理解しやすい資料の作成・社内掲示
- 2025年 10月～ 2025年 3月導入「出生時育児休業制度(産後パパ育休)」の、周知・理解活動

目標2：計画期間内に、全社員の時間外労働時間を20%以上削減する。

<対策>

- 2025年 4月～ 毎月中間地点での実績把握による時間外管理
- 2025年 5月～ ノー残業デーの設定
- 2025年 10月～ 時差出勤制度活用実績の調査および課題の抽出と対策検討

目標3：計画期間内に、有給休暇取得率の水準を80%以上にする。

<対策>

- 2025年 4月～ 有給休暇取得促進日の設定
- 2025年 10月～ 有給休暇取得率が低い社員への勧奨

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性社員が活躍できる雇用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 2025年 4月 1日 ~ 2026年 3月 31日 までの 1年間

2. 目標と取り組み内容・実施期間

目標：全社員に占める女性の割合を10%以上に維持する

<実施時期・取り組み内容>

① 採用活動

- ・2025年 6月～ 就職情報サイト等に限らず、Instagramも活用しつつ
広報活動を行う（女性活躍アピール）

② 職場環境整備

- ・2025年 6月～ 経営層から女性活躍推進の重要性を発信
- ・2025年 7月～ 女性が興味のある福利厚生制度の紹介
- ・2025年 10月～ 「ハラスメント防止規程」の周知・理解活動

③ キャリア開発支援

- ・2025年 6月～ 「資格取得奨励制度」の見直し・周知
- ・2025年 9月～ 研修や自己啓発の支援（福利厚生 e-ラーニング活用）
- ・2025年 12月～ 事務職のキャリアパスの策定開始

【女性活躍に関する情報公表】

労働者に占める女性労働者の割合 10.1% （2025年4月1日時点）