

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 2026年4月1日～2029年3月31日までの3年間

2. 目標と取り組み内容・実施時期

目標：女性管理職を1名以上登用する

<実施時期・取り組み内容>

●2026年4月～

(1) シンデンにおける女性活躍のあるべき姿の定義

・あるべき姿の定義に向け、女性職員と経営層との継続的な対話活動の実施

(2) ワークライフバランスを支える制度活用の推進

・育児や介護と仕事を両立する柔軟な働き方の周知および活用を促進する

●2027年4月～

(3) 管理職登用に向けたキャリアパス育成体制の構築

・女性従業員のキャリアパスを整理・可視化し、計画的な育成を推進する

・外部研修や管理職研修への女性従業員の積極的な参加を促進する

・新たな人事評価制度を運用し、公平かつ適正な評価・登用を実施する

【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 10.3% (2026年3月31日時点)