

一般事業主行動計画

「次世代育成支援対策推進法」ならびに「女性活躍推進法」に基づき以下のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2025 年 4 月 1 日から 2030 年 3 月 31 日までの 5 年間

2. 計画内容

【目標 1】男性社員の育児休業取得率の維持向上を目指す。(実績 66% ⇒ 80%以上)

≪ 取り組み① ≫

育児休業制度について、管理職に対し啓発を実施し、職場全体で制度の理解を深め、取得しやすい環境を整える。

≪ 取り組み② ≫

社内イントラネットや社内 SNS を通じて男性社員の育児休業取得に関する制度や相談窓口について定期的に周知を行い、取得しやすい環境を整える。

【目標 2】年間の総時間外労働時間を 5%削減および有給休暇取得率の維持向上を目指す。

(有給取得率実績 76% ⇒ 85%以上)

≪ 取り組み① ≫

時間外労働について、部署ごと、個人ごとに集計し、各部署へ周知を行うとともに、残業が多い部署への聞き取りや、勤務カレンダーおよび営業時間の見直し等を実施する。

≪ 取り組み② ≫

有給休暇取得日数について部署ごと、個人ごとに集計し各部署へ周知を行うとともに、取得率が低い部署への聞き取りや業務見直し等の働きかけを実施する。

【目標 3】GL 職に占める女性労働者割合の維持向上を目指す。(実績 5% ⇒ 10%以上)

≪ 取り組み① ≫

GL 職以上を目指す社員が増えるよう、現職の女性 GL 職のリアルな声を伝える場を設けるとともに、GL 職の業務内容や心構え、魅力などの情報発信を行う。

≪ 取り組み② ≫

GL 職を目指す社員に対して研修の実施および講習受講の推奨を行う。

- ・ GL 職に必要な資質を高める研修を実施する。
- ・ 当社に適した外部団体主催のキャリアアップセミナーを選定し、社員に受講を働きかける。

【目標 4】指導員職に占める女性労働者割合の維持向上を目指す。(実績 14% ⇒ 20%以上)

≪ 取り組み① ≫

事務職から指導員資格取得者を拡充するために、面談での聞き取り実施や、社内イントラネットや社内 SNS を通じて転換制度を周知する。

≪ 取り組み② ≫

採用に関するページにロールモデルとなる女性指導員インタビューを掲載し、女性も活躍できる職場であることを学生や求職者にアピールする。