

次世代育成支援対策推進法に基づく

一般事業主行動計画 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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 令和5年12月1日から令和8年11月30日までの3年間

2. 内容

目標1：男性の子育て目的の休暇取得の促進

<対策>

- 令和 6年 1月～ 所定外労働時間を部署ごとに把握
- 令和 6年 6月～ 各部署での問題点検討
- 令和 6年 10月～ 管理職への研修及び社員への周知
- 令和 7年 2月～ 休暇取得しやすい職場意識の改善
- 令和 7年 10月～ 休暇取得の提案・促進

目標2：年次有給休暇の取得率60%以上とし0%の従業員をなくすことを目指す。

<対策>

- 令和 6年 5月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- 令和 6年 11月～ 計画的な取得に向けた管理職研修の実施
- 令和 7年 2月～ 取得促進のための取組の開始
- 令和 8年 2月～ 取得促進の問題点を把握改善

目標3：社員のワーク・ライフ・バランスを確保するため、勤務間インターバル制度の導入を目指す。

- 令和 6年 7月～ 社員へのアンケート調査
- 令和 6年 9月～ 導入の為のための問題点把握・改善
- 令和 7年 10月～ 管理職研修及び社内報などによる社員への周知
- 令和 8年 2月～ 制度の導入・問題点の改善

女性活躍推進法

一般事業主行動計画 行動計画

男女ともに全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 令和6年4月1日から令和10年3月31日までの4年間
2. 目標と取引内容・実施時期

目標1：管理職に占める女性労働者の割合を30%以上とする

<取組内容>

- 令和6年6月～経営層・管理職を対象に、会議にて女性活躍に関する意見交換の実施
- 令和6年10月～研修プログラムの検討
- 令和7年6月～担当の任命及び、研修プログラムを決定する
- 令和7年10月～管理職育成キャリア研修の実施（10月、6月開催予定）
- 令和8年2月～併せて管理職を対象とした研修を実施
- 令和8年11月～管理職候補の女性社員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施

目標2：管理職一人当たりの月平均残業時間を20時間以内とする

<取組内容>

- 令和6年7月～長時間労働是正に関するトップメッセージの発信。
- 令和7年1月～管理職を対象とした業務効率化に関するアンケートを実施する。
- 令和7年6月～アンケート結果をもとに、管理職の業務効率化の施策を検討し、実施する。
- 令和9年6月～業務効率化及び残業時間削減の好事例を収集し、管理職から部署内に取組を広げる。

女性活躍推進法に基づくデータの公表

令和6年 3月現在

係長級にあるものに占める女性労働者の割合

区分	割合
係長級にあたるものに占める 女性労働者 の割合	30.8%
係長級にあたるものに占める 男性労働者 の割合	69.2%

参考

正社員のうち 係長級にあたるもの	15.7%
---------------------	-------

男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性賃金の割合)

区分	女性割合
全労働者に対する 男女の賃金差異	37.0%
正社員に対する 男女の賃金差異	41.4%
パートに対する 男女の賃金差異	45.3%

男女平均勤続年数の差異

97.4%

資料

区分	勤続平均年数
平均継続年数 全体	6年1か月
平均継続年数 女性	5年9か月
平均継続年数 男性	6年3か月