

女性活躍推進法に基づく行動計画

社員が男女問わず仕事と家庭を両立しやすい職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和 7 年 11 月 1 日 ～ 令和 10 年 8 月 31 日（2 年間 10 ヶ月）

2. 策定内容

【目標】

- ・有給休暇の取得を促すため、月一回 職長に対し全社員の有給休暇の残数を通知・勧告する。
- ・全労働者の年次有給休暇の取得日数を 7 日以上とする。

【取組内容】

令和 7 年 11 月～

- ・毎月の職長会議において、有給休暇残数を通知すると共に、取得勧告を行う。
- ・各部事務担当を経由し、個人ごとの有給休暇残数を配布して取得推進を促す。

【女性の活躍の現状に関する情報公表】

管理職に占める女性の割合 9.5 % （令和 7 年 8 月 31 日現在）

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

社員が男女問わず仕事と家庭を両立しやすい職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和 7 年 11 月 1 日 ～ 令和 10 年 8 月 31 日（2 年間 10 ヶ月）

2. 策定内容

【目標 1】

計画期間内に、育児休業等の取得率を次の水準以上とする。

男性社員：取得率 50%以上、 女性社員：取得率 80%以上

【対策】

令和 7 年 11 月～

- ・ 育児休業の対象予定者に対して、早期の個別面談の機会を設け、業務調整を行う。
- ・ 育児休業対象者の所属部署へのサポート体制を設定する。

【目標 2】

25～39 歳のフルタイム労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均を各月 45 時間未満とする。

【対策】

令和 7 年 11 月～

- ・ 社員の所定外労働時間を適切に把握し、残業時間、法定休日労働の多い社員に働きかける。

【育児休業取得状況の公表】

公表前事業年度 2024 年 9 月 1 日 ～ 2025 年度 8 月 31 日

男性の育児休業取得率	0 %	配偶者が出産した男性労働者数	3 名
		育児休業を取得した男性労働者数	0 名
女性の育児休業取得率	100%		