

一般事業主行動計画

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2025

次世代育成支援対策推進法は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行うための法律です。この法律に基づき、当社グループにおいてもパートナーが仕事と子育てを両立させることができ、パートナー全員が働きやすい環境をつくることによって、全てのパートナーがその能力を十分に発揮できるようにするとともに、仕事と生活の調和された「ワークライフバランス」を目指し、職場環境の整備に努めるため「一般事業主行動計画」を策定しております。

(1) 計画期間

2022年4月1日～2025年3月31日(3年間)

(2) 計画の内容

目標1: 多様な働き方が選択できる環境の整備

対策

- ・育児に関するサービスや制度の周知を強化する
- ・テレワークを導入する
- ・相談窓口を設置する

目標2: 計画期間内の育児休業の取得率目標の設定

男性社員: 正社員育休取得率 30%以上

女性社員: 正社員育休取得率 100%

対策

- ・過去の育児休業取得者および現在の取得者への調査を行い、育児休業の取得および復帰を妨げる要因や促進する要因を分析する
- ・配偶者の出産にかかる育児休業の取得促進を呼びかける
- ・相談窓口を作り、いつでも相談に乗れるようにする

目標3: 子育て支援促進(休業・休暇取得推進、その他諸制度の利用促進)

対策

- ・7日間連続休暇制度を含め、グループ各社の有給休暇の取得を推進する
- ・人に頼らないオペレーションの確立、高度化に伴う、休暇取得の促進
- ・管理職への研修を実施し、子育てに関する制度や子育て中の社員への対応について理解を深める

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画2025

女性活躍推進法では、雇用している、または雇用しようとする、女性労働者に対する活躍推進の取組を実施するよう努めることとされています。

当社グループにおいては、女性活躍推進を重要な経営戦略の一つと位置づけ、男女の差なく、中長期的にキャリアを積める環境整備に向けて、次のように行動計画を策定しております。

計画期間

2022年4月1日～2025年3月31日の3年間

目標と取組内容

目標1:女性管理職比率の目標を10%以上に設定

取組内容

- ・女性管理職の登用に向け、社内啓発・研修の実施
- ・短時間勤務制度・テレワーク等による柔軟な働き方の実現

女性の活躍に関する情報

	目標値		
	2021年3月	2022年3月	2025年3月
女性管理職比率	6.4%	7.2%	10.0%