

# 一般事業主行動計画

計画期間：2025年4月1日～2030年3月31日



## 【基本方針】

多様な人材がその能力を仕事上で最大限に発揮しながらも、仕事と生活の調和が図れるよう、従業員等全員が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。

目標1：計画期間内に、対象となる女性従業員の育児休職取得率100%を継続

対象となる男性従業員の子育て目的の休暇取得率を100%、育児休職取得率を60%にする

### 【対策】

- ・子育て目的の休暇及び育児休職取得促進のため、性別を問わず、各制度の周知を強化する。
- ・育児と仕事の両立が図れるよう、性別を問わない支援を推進する。

### 【時期】

- ・2025年度以降

目標2：計画期間内に、従業員等のワークライフバランスを考慮した働き方を推進する。

### 【対策】

- ・年次有給休暇の時間単位取得制度、フレックスタイム制度の導入を検討する。

### 【時期】

- ・2025年度以降

# 「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画

計画期間：2021年4月1日～2026年3月31日



## 【基本方針】

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行い、また、男女ともに仕事と生活の調和が図れる働きやすい職場環境を作るため、次のように行動計画を策定する。

目標1：女性社員における管理職（グループリーダー含む）の割合を10%以上にする。

### ■取組内容

- 2021年6月～ 女性活躍に関する意識調査（男女別アンケート等）を行い、会議等で意見交換を実施
- 2021年7月～ 女性社員に対してキャリアプラン等に関するヒアリングの実施（以後定期的に実施）
- 2021年8月～ 女性社員を対象としたキャリアアップ研修カリキュラムの作成
- 2022年2月～ 女性社員を対象としたキャリアアップ研修の実施
- 2023年4月～ 女性社員を対象としたマネジメント研修の実施

目標2：有給休暇取得率を各部署90%以上にする。

### ■取組内容

- 2021年4月～ 前年度90%未達の部署へ指導  
2020年度の取得率が90%を下回る部署の部門長等に対して、職場環境改善に関するヒアリングの実施
- 2021年8月～ 前述の部署を対象とした職場環境改善の推進
- 2022年4月～ 2021年度の取得率の結果に基づき、部門別、社員別にヒアリングを実施して、取得率向上施策の実施

●2023年度に採用した労働者に占める女性労働者の割合 【社員】 18%（女性5名・男性23名） 【パート社員】 0%（女性0名・男性5名）

●2023年度の有給休暇取得率 91.9%

公表日：2025年6月30日

	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	82.7%
正社員	80.0%
パート・有期社員	93.6%

対 象 期 間：2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日）

賃 金：基準内賃金、超過労働に対する各手当、賞与等を含み、退職手当、通勤手当を除く。

正 社 員：受出向者を除き、兼務役員を含む。

パート・有期社員：嘱託社員、パート社員を含み、派遣社員を除く。

※なお、週の所定労働時間30時間未満のパート労働者については、

フルタイム労働者の所定労働時間（8時間/日）を参考に人員数の換算を行っている。