

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

全ての従業員がその能力を十分に発揮し「ワークライフバランス」の取れた雇用環境の整備を行うため「行動計画」を策定する。

計画期間 令和6年4月1日～令和10年3月31日 4年間

計画の内容

目標1：育児休業の取得率を次の水準以上とする

女性社員・・・80%以上 男性社員・・・30%以上

【取組内容】

- 令和7年4月～産前8週間以内、産後8週間以内の期間を有給とする制度の変更(女性社員)
- 令和6年4月～育児休業取得開始日から連続した5日間を有給とする制度の周知拡充

目標2：従業員全体の年次有給休暇取得10日/年以上とする

【取組内容】

- 令和6年4月～連続休暇取得促進期間の設定
- 令和6年4月～取得期間の「個人別取得計画表」の作成とモニタリングと指導強化

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性採用者を増やし、女性が活躍できる雇用環境整備を図るため、次の「行動計画」を策定する。

計画期間 令和4年4月1日～令和7年3月31日 3年間

当社の課題

電気通信・電気工事・システム開発を主に携わる会社であり、職種柄理工系の採用が多く、技術系女性応募者が根本的に少ない

目標と取組内容・実施時期

目標1：採用内定者の1割を目標とする

【取組内容】技術系女性の応募を増やすため、HP等で女性社員の活躍をアピールする

- 令和4年1月～3月 学校訪問実施
- 令和4年3月 学校及び業者主催の就職ガイダンスに積極的に参加し募集を募る
- 令和4年3月～ 学生に対し都度会社説明会を実施しエントリーに繋げる

目標2：有給休暇の取得日数 平均10日以上を目標とする

【取組内容】仕事と子育て・介護を両立させることができる、働きやすい環境をつくる

- 有給休暇の取得を1時間単位で取得可能とする。
- 有給休暇と併せて、GW・夏季休暇・SW・年末年始に連続休暇の取得促進
- 年次有給休暇の定期付与日前日で失効（切捨）となる年休を、積立年休とし積立
- 積立年休を1日単位で通院・療養、育児・介護を目的として取得可能とする

2023年度

一般事業主行動計画に基づく情報公開

□ 育児休業取得率

女性 100%・男性 12.5%

□ 年次有給休暇取得率

73.7%

※年間20日付与に対して14.7日取得

□ 採用者に占める女性の割合

14.3%

	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	57.1%
正社員	84.4%
契約社員	93.9%

対象期間：令和5事業年度（令和5年4月1日から令和6年3月31日まで）

賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与を含む。

対象者：正社員・契約社員（有期社員・無期社員含）
退職者・中途入社・育休中の従業員を含む。

差異についての補足説明：

全労働者における男女の賃金差異は、正社員に締める女性の割合が9.9%と低く、役職（管理者）の人数比率が影響。