

一般事業主行動計画

2026年4月1日

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（本人）
- 令和7年4月～育児休業取得開始日から連続した7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7年4月1日～令和10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：採用者に占める女性の人数を1人以上とする

【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8年1月～3月 学校訪問実施
- 令和8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8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：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】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

- 令和7年4月～治療休暇（不妊治療含む）を有給とする制度の新設（年間10日）
- 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（本人）
- 令和7年4月～育児休業取得開始日から連続した7日間を有給とする制度の周知拡充

2025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 100 %

□ 年次有給休暇取得率

79.9 %

※年間 20 日付与に対して 15.5 日 取得

□ 採用者に占める女性の割合

22.2 % (2 名)

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	61.8 %
正社員	85.2 %
契約社員	71.5 %

対象期間 : 令和7事業年度 (令和7年4月1日から令和8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・嘱託社員・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 :

男女で賃金体系に差異はなく、等級別人数構成の差等による影響。

女性管理者比率

5.3 %