

一般事業主行動計画

2026 年 7 月 21 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 3 1 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8年7月～育児休業が取りやすい職場環境づくり（業務分担・引継ぎの体制を整備）
- 令和8年7月～子が生まれた社員へ個別に育児休業制度に関する周知を行い取得を促進

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 3 1 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 %