株式会社　京瀧

女性活躍推進法、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

男女ともに全社員が活躍でき、仕事と家庭の両立ができる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。

1. **計画期間**　2023年4月1日～2028年3月31日

2. **当社の課題**
・事務職の一部及び総合職の残業時間が長いため、ワークライフバランスと整っておらず、総合職への女性の応募や転換を目指す女性社員が少ない。

3. **目標と取組内容・実施時期**

＜女性活躍推進法に基づく目標＞

目標1　（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

総合職に占める女性の割合を、全社員に占める女性割合と同程度の１５%以上とする。

＜実施時期・取組内容＞

- 2023年 4月～　女性事務員へのヒアリングをどのように行うか管理者で協議する。
- 2023年 8月～　女性事務員が希望する働き方、総合職・管理職についてどのように捉えているか？ヒアリングする。
  そして、その女子事務員の考え方からどのようにしたら総合職を目指すことができるかフォローアップする管理者で協議する。
- 2024年 4月～　一般職から総合職への転換を推進するため、一般職を対象とした研修での転換制度の周知や、上司からの積極的な働き掛けを行う。
- 2024年10月～　管理職候補 女子事務員のOJTによる昇進育成フォローアップを実施する。
- 2026年 4月～　進捗状況を分析し、目標達成に向けた取組の見直しを行う。

目標2

管理職に占める女性労働者の割合を１０%以上とする。

＜実施時期・取組内容＞

- 2026年10月～　管理職候補となる女性社員の配置、育成及び登用状況を把握する。
- 2027年 4月～　管理職候補となる女性社員に対し、管理職登用に向けた研修又は面談を実施する。

目標3

2028年3月までに、有給休暇取得率９０%以上にする。

＜実施時期・取組内容＞

- 2026年11月～　有給休暇に関するニーズ調査開始。
- 2027年 4月～　有給休暇取得促進に伴う業務効率化に資するDX化等により、一人当たりの業務負担を軽減し、有給休暇取得を促進。

＜次世代育成支援対策推進法に基づく目標＞

目標 4

子の看護休暇制度を拡充する。

＜実施時期・取組内容＞

- 2023 年 4 月～　社員ヒアリングを行うための管理者で協議を行う。
- 2023 年 8 月～　看護休暇制度のニーズを調査する。
- 2024 年 4 月～　拡充した制度の導入。社員への周知を行う。

目標 5

社員一人当たりの月平均所定外労働時間を４０時間以内とする。

＜実施時期・取組内容＞

- 2023 年 4 月～　部署ごとに現状把握を行う。
- 2023 年 10 月～　課題とその対策を協議する。
- 2024 年 4 月～　フレックスタイム制度等、柔軟な働き方を可能にする制度導入の検討開始。
- 2025 年 4 月～　柔軟な働き方を可能にする制度を導入する。
- 2026 年 4 月～　進捗状況を分析し、目標達成に向けた取組の見直しを行う。

目標 6

計画期間内において、社員の各月の法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を、１人当たり平均２０時間以下とする。

＜実施時期・取組内容＞

- 2026 年 10 月～　各部署の法定時間外労働及び法定休日労働の状況を毎月確認する。
- 2026 年 12 月～　各部署における問題点の検討を行い、業務量の見直し、業務効率化に資する設備投資又は DX 化等により、時間外労働及び休日労働の削減を図る。

目標 7

計画期間における男性社員の育児休業取得率を５０%以上とする。

＜実施時期・取組内容＞

- 2026 年 10 月～　各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施。
- 2027 年 11 月～　配偶者が出産予定の男性労働者に対し、育児休業等の制度を個別に周知し、取得促進を図る。

目標 8

将来的に「育児休業取得率 100%」及び「１か月以上の育休取得」を目指し、育児休業制度等の制度についてのパンフレットを社員に配布、説明し、制度の周知を図る。

＜実施時期・取組内容＞

- 2026 年 10 月～　担当者にて社員のニーズ調査開始。
- 2026 年 11 月～　育児休業制度に関する資料の配布、説明を行い社員へ周知。

目標 9

小学校就学前の子を持つ社員が、就業しつつ子を養育することを容易にするための養育両立支援休暇制度（１１日/年）を導入。

＜実施時期・取組内容＞

- 2026 年 10 月～　担当者にて社員のニーズ調査開始。
- 2026 年 11 月～　制度の導入、社内会議などによる社員への周知。