

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法

一般事業主行動計画 社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行う為、又、継続的登用にに向けた女性採用強化の為、次のように行動計画を策定する。

計画期間 2024年4月1日 ~ 2026年3月31日

内容 [目標1] 在宅勤務率の目標を各拠点50パーセント以上とする。
 [目標2] 労働者の一月当たりの平均残業時間を各拠点20時間以内とする。
 [目標3] 労働者に占める女性の割合を20%以上にする。

次世代育成支援対策推進法	公表前事業年度	2023年4月1日 ~ 2024年3月31日
	公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等をした男性労働者数の割合	66.0%
	公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等をした男性労働者数及び育児目的休暇を取得した男性労働者数の合計数の割合	83.0%
	公表前事業年度において出産した女性労働者に対する、公表前事業年度において育児休業等をした女性労働者数の割合	100.0%
	我が社の両立支援の取組（現在実施中又は実施していた取組・実績、育児休業平均取得期間など）＜育児関係＞	<p>入社10年目より5年ごとに連続5日間のリフレッシュ休暇を支給。土日祝を含めると1週間以上の休暇になるので家族旅行等に利用されています。</p> <p>育児休業取得後の所定労働時間短縮の措置を、小学校就業の始期に達するまで認めています。高い取得率で利用されています。</p>

女性活躍推進法	データ集計	2024年4月1日 ~ 2025年3月31日
	労働者に占める女性労働者の割合	富山 13.5% 東京 17.9% 金沢 25.5%
	男女の賃金の差異	全労働者 78.0% 内正規雇用労働者 78.8% 内非正規雇用労働者 68.1%
	男女別の育児休業取得率	正社員 男性 50.0% 女性 100.0%
	労働者の就業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要	フレックスタイム制度 在宅勤務・テレワーク