

## 女性活躍推進法に基づく行動計画

当社は、女性がライフイベントを経ても職業生活と家庭生活を両立させながら働き続けられる環境の整備を行うため、以下のとおり行動計画を策定します。

### 1. 計画期間

2021 年 4 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日までの 5 年間

### 2. 課題

課題①： 全労働者のうち女性労働者は 74.41%を占めているが、雇用区分別にみると、正社員に占める女性労働者の割合が 46.67%と低くなっている。

課題②： 全労働者の有給休暇取得率は 75.80%であるが、雇用区分別にみると、正社員の取得率は 55.29%と低くなっている。

### 3. 目標と取組内容・実施時期

目標①： 労働者に占める女性労働者の割合を 75%以上とする うち、正社員に占める女性労働者の割合を 50%以上とする
--

#### <取組内容・実施時期>

- 2021 年 4 月～ 経営層・管理職を対象に、女性活躍に関する意見交換を実施。
- 2022 年 4 月～ 現行施策（出産・育児に関する制度、キャリアアップ支援等）の利用状況や効果について把握した上、女性社員が働き続けることへの制約要因を踏まえ、更なる改善・追加施策等を検討。
- 2023 年 4 月～ ライフイベントを経ても働き続けたい女性を積極的に採用・支援するための追加施策を検討。
- 2024 年 4 月～ 検討した改善・追加施策等を実施し、採用比率・定着率の向上に向けて、社内での周知・啓蒙を行う。
- 2025 年 4 月～ 施策等の周知・啓蒙を継続するとともに、入社・退社の状況を把握し、更なる施策の改善により採用比率・定着率の向上を図る。

#### <労働者に占める女性労働者の割合（2021 年 3 月 31 日現在）>

職種	男性労働者の割合	女性労働者の割合
派遣社員	22.99%	77.01%
正社員	53.33%	46.67%
契約社員	0.00%	100.00%
全社	25.59%	74.41%

目標②： 有給休暇取得率を 80%以上とする  
うち、スタッフの取得率を 82%以上、正社員の取得率を 60%以上とする

<取組内容・実施時期>

- 2021年 4月～ 経営層・管理職を対象に、女性活躍に関する意見交換を実施。
- 2022年 4月～ 労働者へのヒアリング等により有休取得の制約要因を特定し、職業生活と家庭生活を両立させながら、当社で長く働くための支援体制等を検討。
- 2023年 4月～ 検討した支援体制等を実施し、取得率の向上に向けて、社内での周知・啓蒙を行う。
- 2024年 4月～ 支援体制等の周知・啓蒙を継続するとともに、取得状況を把握し、更なる支援等により取得率の向上を図る。

<有給休暇取得率（2020年度）>

職種	有給休暇取得率
派遣社員	78.13%
正社員	55.29%
契約社員	82.76%
全社	75.80%

以上