

## 株式会社太平行動計画

仕事と育児の両立及び女性が活躍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 2025年4月1日から2030年3月31日までの5年間

### 2. 課題

課題1：女性の育児休業の取得率が高いが、男性の育児休業の取得の実績がない

課題2：両立支援制度を取得し易い環境整備と促進

課題3：前期目標(正社員の女性の割合及び役職者の女性の割合)が達成できていない

### 3. 目標と取組内容・実施時期

|                                  |
|----------------------------------|
| <b>目標1：男性の育児休業の取得率を50%以上とする。</b> |
|----------------------------------|

#### 〈実施時期・取組内容〉

- |       |     |                                                                          |
|-------|-----|--------------------------------------------------------------------------|
| 2025年 | 6月～ | 男性社員に対する現状把握のための意識調査アンケートの実施                                             |
| 2026年 | 6月～ | 管理職を対象として、男性社員の育児休業取得に関する制度や支援の方法について研修を行う                               |
| 2027年 | 6月～ | 仕事と育児の両立の周知を図るとともに、子が生まれるなど、事前に上司や人事部に報告し易い職場づくりを行ない、面談を行うなど制度の説明等を行う    |
| 2029年 | 4月～ | 配偶者が出産予定の男性社員を対象として、人事部及び上司から育児休業取得をすすめるとともに、上司主導で部署全体の業務の配分について見直しを実施する |

|                                        |
|----------------------------------------|
| <b>目標2：社員一人当たりの年次有給休暇取得率を60%以上とする。</b> |
|----------------------------------------|

#### 〈実施時期・取組内容〉

- |       |     |                                                   |
|-------|-----|---------------------------------------------------|
| 2025年 | 6月～ | 業務改善による業務の効率化図り、計画的な業務遂行を促進することで、休暇が取得し易い環境の構築を行う |
| 2026年 | 6月～ | 記念日休暇取得の取組                                        |
| 2027年 | 6月～ | 部署ごとの有給休暇取得率向上計画の策定をする                            |
| 2028年 | 6月～ | 有給休暇取得率向上計画に基づいた各部署での取組の結果を振り返り、目標達成に向けた計画の見直しを行う |
| 2029年 | 6月～ | 有給休暇の取得率が低い社員に、人事部が面談の実施を行う                       |

**目標３：社員一人当たりの法定時間外労働と法定休日労働を合わせて月 30 時間以内とする。**

〈実施時期・取組内容〉

- 2025年10月～ 社員の業務内容や量について面談を行うことで、時間が多く取られている業務を把握する
- 2026年 6月～ 業務分担の見直しや効率化を行う
- 2027年 6月～ 効率的な業務遂行を評価する体制を整える
- 2028年 6月～ 定期的に社員の労働状況を確認し、目標達成に向け計画の見直しを行う
- 2029年 6月～ 部署ごとの残業時間削減実績と好事例を全社で共有する

**目標４：契約社員・パートタイマーから正社員を希望する女性を育成し、女性の正社員の割合を3割以上とする。**

〈実施時期・取組内容〉

- 2025年 9月～ 前期達成できなかった原因の分析を行い、再度女性社員に対する現状把握のための意識調査アンケートの実施
- 2026年 4月～ 女性契約社員の希望者に対する個人面談等により昇格試験等の受験勧奨、研修等を通じた意識改革・能力開発支援を行うためのプログラムの検討
- 2027年10月～ プログラムの決定
- 2028年 4月～ 個人面談等、研修等を開始。課題の検証
- 2029年 6月～ 実際に昇格したものの定期的なフォローアップを実施

**目標５：役職者を希望する女性正社員を育成し、女性係長(事業所においては女性主任)を2割以上とする。**

〈実施時期・取組内容〉

- 2025年 9月～ 前期達成できなかった原因の分析を行い、再度女性社員に対する現状把握のための意識調査アンケートの実施
- 2026年 4月～ 女性社員に対する個人面談等により昇格試験等の受験勧奨、研修等を通じた意識改革・能力開発支援を行うためのプログラムの検討
- 2027年10月～ プログラムの決定
- 2028年 4月～ 個人面談等、研修等を開始。課題の検証
- 2029年 6月～ 実際に昇格したものの定期的なフォローアップを実施