

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画

スルガビジネスソリューション株式会社

策定日:2025年6月1日

すべての社員がその個性と能力を十分に発揮できる機会を提供するとともに、仕事と子育てを両立させることができ、安心して働き続けられる職場環境と企業風土を実現するため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

2025年6月1日 から 2027年5月31日 までの 2年間

2. 内容

目標1:

部署や役職にとらわれない、公平な休暇取得機会の確保と時間外実施状況の見直しを行うことにより、社員が仕事と生活の調和を図りながら働きやすい環境を整備する

【目標数値】

- ・JOYDAY(誕生日・結婚記念日休暇)対象者の取得率を100%にする
- ・フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数平均10時間以下を維持する

<対策>

◇2025年7月～

- ・休暇取得及び時間外労働実施状況の詳細分析を実施

◇2025年8月～

- ・休暇取得及び時間外労働実施に関する従業員へのヒアリングを実施

◇2025年9月～

- ・分析・ヒアリング結果をもとに、改善策を検討
- ・改善策の実施、取得状況変化のモニタリング開始

◇2026年6月～

- ・前年度休暇取得及び時間外労働実施状況の振り返り、改善策の効果検証とさらなる改善案の検討、実施

<継続実施対応>

- ・部署単位や職位別の取得状況等を情報として実態を公開するとともに休暇取得及び時間外労働実施状況を詳細分析し、格差がある場合には具体的な原因を確認のうえその解消に向けて対応する。

目標2:

育児休業、子の看護休暇等に関して制度を活用しやすい会社風土を醸成し、すべての社員が出産・育児と両立しながら働きやすい環境を整備する

【目標数値】

計画期間内の育児休業取得対象可能な男性社員における休業取得率を**50%**以上にする。また女性社員の取得率を**100%**とする。

<対策>

◇2025年7月～

・社内制度の再周知

◇2025年8月～

・社員への育児休業等に関するヒアリング実施

◇2025年9月～

・ヒアリング結果をもとに、改善策を検討

・改善策の実施、取得状況変化のモニタリング開始

◇2026年6月～

・前年度育児休業取得状況の振り返り、改善策の効果検証とさらなる改善案の検討、実施

<継続実施対応>

・育児休業からの復職前面談を実施し、スムーズな職場復帰を支援する

目標3:

女性社員が活躍する職場を目指し、中長期的なキャリア形成を支援するとともに、多様なキャリアプランに対して理解のある会社風土の醸成

【目標数値】

女性社員向けのキャリア形成に関するセミナー受講率 **100%**

<対策>

◇2025年7月～

・女性社員が自身のキャリア形成に対する意識を醸成するための研修・上司からの働きかけ

・管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発や管理職による女性部下の育成計画の作成

・職階等に応じた女性同士の交流機会の提供、ネットワークづくり支援

・女性がより高度な知識・スキル等を身につけるための研修の実施

<継続実施対応>

・女性活躍のロールモデルとなる人材の育成により、後進の育成やキャリアアップ支援に注力していく

以上