

一般事業主行動計画の策定・公表について

J-TREC デザインサービス株式会社は、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てをしている社員の職業生活と家庭生活との両立を支援するために、雇用環境の整備や子育てをしていない社員も含めた多様な労働条件を定めます。また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、女性が活躍できる雇用環境の整備を行い社員が働きやすい環境をつくることを下記の通り策定します。

1. 計画期間 2025年4月1日～2030年3月31日までの 5 年間

2. 内容

目標1：計画期間内に、男性社員育児休業取得の促進、育児休業をしやすい職場復帰しやすい環境の整備を行い、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員・・・取得率を50%以上にすること

女性社員・・・取得率を100%にすること

【育児休業取得時の取組内容】

- ・環境の整備のために育児休業中の代替要員の確保や規定の整備をおこない、育児休業をしやすい、原職または原職相当職への職場復帰しやすいように各職場に周知をします。
- ・上司を通じ男性労働者の働き方の見直しなど育児参画への促進のために情報発信をおこないます。

<対策>

- 2025年4月～ 役職者を対象とした意識改革のためのイクボス研修を年1回実施
- 2025年4月～ 社内イントラ・社内報などによる社員への育児参画現状周知
- 2025年4月～ 各部署における育児休業時者への問題点の検討及び対策会議実施

目標 2：社員のワークライフバランスを確保するため、在宅勤務やフレックス等多様な働き方の実施と業務量を踏まえた適切な年休取得の促進をする。

- ・在宅勤務実施率を 30%以上にすること
- ・フレックス勤務実施率を 50%以上にすること
- ・業務量を踏まえた適切な年次有給休暇の取得日数を 1 人当たり平均年間 6 日以上とする

【ワークライフバランスの取組内容】

- ・適切な労働の管理を毎月行い、多様な働き方による実施率確認をおこないます。
- ・在宅ワーク・フレックス勤務対象者に適切な実施のための教育を行い意識啓発と促進をおこないます。
- ・社員の仕事と生活の調和のために全従業員の年休取得確認を毎年 10 月と翌年 2 月に行い、計画休暇届けを提出してもらうことで意識啓発をおこないます。

<対策>

- 2025 年 4 月～ 各部署対象社員に意識改革のための在宅ワーク研修を毎年 1 回実施
- 2025 年 4 月～ 毎月、勤務簿にて在宅ワーク・フレックス勤務実施者の取得状況を把握
- 2025 年 5 月～ 各部署対象社員に意識改革のためのフレックス研修を年 1 回実施
- 2025 年 10 月～ 在宅ワーク・フレックス実施率を各職場へ周知
- 2025 年 10 月～ 年休取得把握を行い、取得 100%未達成者へ計画休暇届を配布
- 2026 年 2 月～ 年休取得把握を行い、取得 100%未達成者へ計画休暇届を配布
- 2026 年 3 月～ 全社員に社内イントラネット・メール・掲示にて実施率結果周知

目標 3：女性が活躍できる雇用環境の整備を行い社員が働きやすい環境・女性社員のキャリアアップへの多様な取組を行い、管理職及び女性役職者に占める女性比率を次のようにする。

- ・女性管理職割合 0%⇒3%
- ・主査・係長・主任クラスの女性 15%⇒20%

【女性活躍推進法に基づく取組】

- ・女性社員のキャリアアップへの多様な取組としてロールモデルとなる女性管理職及び主査係長・主任クラスの女性を増やし、現管理職男性との交流・教育支援をおこないます。
- ・育児休業希望社員と育児休業をおこなった女性社員とでの情報交流会をおこなうことで仕事と育児両立支援の不安等を省き、女性社員が育児休業後就業を希望する際に活躍出来る取組制度の整備をします。

<対策>

- 2025 年 4 月～ 役職者を対象とした意識改革のため女性活躍推進法研修を年 1 回実施
- 2025 年 7 月～ 女性役職者と男性管理職にてクロストーク交流を実施
- 2025 年 9 月～ 育休希望社員と育休をおこなった女性社員とでの情報交流会の実施
- 2026 年 1 月～ 各所属長よりロールモデルとなる女性社員の選出とフォロー面談実施
- 2026 年 5 月～ 選出された女性社員へ意識改革のため研修を年 2 回実施