

CTCファシリティーズ株式会社
女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく
一般事業主行動計画

全ての社員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、次世代育成支援・女性活躍推進について社会に貢献する企業となるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2023年3月1日～2025年2月28日までの2年間

2. 目標と取り組み内容・実施時期

●目標1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

管理職に占める女性割合を2025年2月末までに25%以上とする。

<実施時期・取り組み内容>

2023年4月～ ポスト配置計画を策定し、個別の育成計画書を作成の上、計画的育成を実行する。
2023年11月～2024年1月 人材開発会議にてポスト配置計画を議論し、2024年度組織に反映。
2024年4月～ ポスト配置計画を策定し、個別の育成計画書を作成の上、計画的育成を実行する。
2024年11月～2025年1月 人材開発会議にてポスト配置計画を議論し、2025年度組織に反映。

●目標2（次世代育成支援対策推進法および職業生活に関する機会の提供に関する目標）

計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上とする。
男性社員・・・取得率を10%とする。
女性社員・・・取得率を75%とする。

<実施時期・取り組み内容>

2023年3月～ 育児休業ガイドラインを策定（男性社員の育児休業取得に関する制度や取得事例について盛り込む）し、対象社員に対して個別説明を行う。
2023年3月～ 対象社員の上司に対して育児休業制度説明を実施し、理解を図る。
2023年4月～ 取得者に対してヒアリングを行い、制度への反映を検討する。
2023年4月～ 採用者に占める女性割合が30%以上となるように採用活動を実施する。

●目標3（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

育児目的休暇（ゼロ歳パートナー休暇）の取得促進および、年次有給休暇、子の看護休暇制度の運用見直しを行う。

<実施時期・取り組み内容>

2023年3月～ 育児休業ガイドラインを策定（育児目的休暇（ゼロ歳パートナー休暇）の取得事例について盛り込む）し、対象社員に対して個別説明を行う。
2023年3月～ 対象社員の上司に対して育児休業制度説明を実施し、理解を図る。
2024年4月～ 年次有給休暇および子の看護休暇制度を入社時より取得できるように改定し、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行う。

以上