

**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 2025年3月1日～2027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2027年2月末までに25%以上とする。

<実施時期・取り組み内容>

2025年4月～ 新卒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。

2025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。

2025年11月～ 人材開発会議にてポスト配置計画を議論し、2026年度組織に反映。  
以降、毎年度計画作成の上、実行する。

●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）

すべての方が育児休業・育児目的休暇・子の看護等休暇・有給休暇を取りやすい  
風土醸成・組織体制を構築する。

計画期間内に、育児休業の取得率を男性社員・女性社員共に75%以上とする。

<実施時期・取り組み内容>

2025年4月～ 年次有給休暇および子の看護等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。

2025年4月～ 育児休業ガイドラインの更新および社内イントラの整備により社内への周知強化。

2025年4月～ 対象社員に対しての個別説明と、上司に対しての制度説明を実施する。

●目標3（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

計画期間内に全従業員あたりの月平均時間外労働時間を5%削減する。

<実施時期・取組内容>

2025年3月～ 経営会議・衛生委員会にて各部署の時間外労働時間時間数等の共有・評価の実施。  
各部署にて業務の見直し・効率化のための取組を実施する。

適正人員の確保・配備できるよう計画的に採用を行う。

以上