

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

株式会社ラックプラン

1 計画策定の趣旨

当社は、仕事と家庭生活の両立を支援するとともに、性別にかかわらずすべての労働者がその能力を十分に発揮できる職場環境の整備を推進することを目的として、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定しました。

2 計画期間

令和8年1月1日から令和10年12月31日まで（3年間）

3 現状分析と課題

（1）育児・仕事と家庭の両立支援に関する状況（直近事業年度）

①女性の育児休業取得率：100%（対象者4名中4名）

②男性の育児休業取得率：0%（対象者0名）

③育児休業取得後の復職率：100%

（2）女性活躍に関する状況（直近事業年度）

①採用した労働者に占める女性労働者の割合

正社員：66.7%

有期社員：56.0%

派遣社員：50.9%

②男女の平均勤続年数

正社員：男性7年6か月／女性8年2か月

有期社員：男性 9 年 7 か月／女性 8 年 2 か月

勤務地限定社員：男性 6 年 2 か月／女性 7 年 0 か月

③ 各月ごとの平均時間外労働時間数

	フルタイム勤務労働者平均 (単位：時間)	全労働者平均 (単位：時間)
R6.10	7.24	6.62
R6.11	7.58	6.94
R6.12	8.00	7.30
R7.1	8.47	7.77
R7.2	11.23	10.44
R7.3	12.02	11.09
R7.4	11.82	10.91
R7.5	10.03	9.29
R7.6	9.44	8.61
R7.7	8.16	7.45
R7.8	6.36	5.83
R7.9	7.99	7.32

④ 管理職に占める女性労働者の割合

女性管理職数：12 名（41.38%）

⑤ 男女の賃金の差異（男性の賃金に対する女性の賃金割合）

全労働者：82.8%

正社員：83.8%

有期社員・パート：81.3%

(3) 現状における主な課題

課題①：男性の育児休業取得実績がないこと

課題②：男女間の賃金差異が生じていること

課題③：女性管理職の割合が、採用比率・全労働者比率と比較して十分とは言
えないこと

4 目標及び取組内容

【目標 1】計画期間内に育児休業取得率を男性 50%以上、女性 100%以上とする。

(次世代育成支援対策推進法)

対策	令和 8 年
	<ul style="list-style-type: none">・プロジェクトチームの組成及び、四半期ごとの状況検証を行う。・育児休業、出生時育児休業等の制度について、労働者に対して周知文書を作成し周知を徹底するとともに、社会保険の扶養届等の届出の際に育児休業の取得の勧奨の徹底。・男性育休のための労働者向け周知文書の作成・代替職員の補充の徹底
	令和 9 年
	<ul style="list-style-type: none">・上記取組の継続実施・取得事例の社内共有
	令和 10 年
	<ul style="list-style-type: none">・上記取組の継続実施

【目標 2】全労働者の各月平均時間外・休日労働時間を 10 時間以内とする。

(次世代育成支援対策推進法)

対策	令和 8 年 ・プロジェクトチームの組成及び、四半期ごとの状況検証を行う。 ・各部署、職場ごとの残業時間数の偏差について原因の抽出。 ・各部署の管理職向け意識改革研修を年間 1 回行う。 ・月の時間外休日労働時間数が 45 時間を超えた者に対する産業医面談実施数の増加
	令和 9 年 ・上記取組の継続実施 ・前年度の状況に関する検証 ・A I 活用等による業務の D X 化が可能な部署の抽出。
	令和 10 年 ・上記取組の継続実施

【目標 3】女性管理職の割合を 50%以上とする。

(女性活躍推進法)

対策	令和 8 年 ・プロジェクトチームの組成及び、四半期ごとの状況検証を行う。 ・役員、管理職を対象に女性管理職に関する意見交換会の開催。 ・女性管理職向けの個別面談の実施。

	<p>令和 9 年</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上記取組の継続実施。 ・主任職以上の管理職養成研修を年 1 回以上実施する。 ・人事評価制度の改善に着手し、管理職への昇格条件の明確化。
	<p>令和 10 年</p> <ul style="list-style-type: none"> ・改善した人事評価制度の実施。 ・上記取組の継続実施

【目標 4】男女の賃金差異を 15% 以内とする。

(女性活躍推進法)

対策	<p>令和 8 年</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクトチームの組成及び、四半期ごとの状況検証を行う。 ・賃金差異の原因を抽出。 ・時間外・休日労働時間数の男女差の減少のため、部署間の異動や配置転換を検討。
	<p>令和 9 年</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上記取組の継続実施。 ・人事評価制度の改善に着手し、昇給条件の明確化
	<p>令和 10 年</p> <ul style="list-style-type: none"> ・改善した人事評価制度の実施。 ・上記取組の継続実施

5 進捗管理

本計画の進捗については、プロジェクトチームを中心に四半期ごとに数値及び取組状況を確認し、その結果を社内で共有することにより、計画的かつ継続的な改善を図ります。