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行動計画

中央開発株式会社

男女ともに全社員が活躍し、仕事と家庭を両立できる雇用環境の整備を図るため、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、次のとおり行動計画を策定する。

○**計画期間**　令和８年４月１日　～　令和 13 年３月 31 日

○**目標と取組内容・実施時期**

目標１　女性総合職社員の採用数を採用数全体の 20%まで引き上げる

〈取組内容〉

・令和８年４月～会社説明会等で、女性の積極的採用を行っていることや女性活躍推進に関する取組内容をアピールする。

・令和８年４月～採用試験・面接において女性の積極的な採用に努める。

目標２　女性新卒入社者の３年定着率を 70%以上とする

〈取組内容〉

・令和８年４月～ハラスメント防止研修を定期的に実施し、安心して働ける環境を整備する。

・令和８年４月～育児・介護制度、復職後の時短勤務等について入社初期から周知する。

目標３　フルタイム社員の各月の時間外労働（法定外労働時間及び法定休日労働）の平均を 30 時間未満とする（継続）

〈取組内容〉

・令和８年４月～働き方改革推進委員会で特定の社員に残業が偏らないよう検討する（継続）。

・令和８年４月～ノー残業デーの推進。支店長会議や社内電子掲示板で社員への周知徹底を図る（継続）。

・令和８年４月～勤怠管理システムの導入により労働時間をリアルタイムで把握できる体制を整え、社員の自己認識を高めるとともに、時間外労働の多い社員に対して個別に働きかけを行う。

目標４　有給休暇の平均取得日数を年間６日以上とする

〈取組内容〉

・令和８年４月 ～勤怠管理システムの導入により有給休暇の取得状況をリアルタイムで把握できる体制を整え、社員の自己認識を高めるとともに、取得日数が少ない社員に対して個別に働きかけを行う。

・令和８年４月～毎年 10 月に会社の休業カレンダーに基づいて設定される有給休暇指定日・有給休暇推奨日の活用、および各自による計画的な取得により、年間６日以上の有給休暇を取得するよう周知・推進する。

目標５　計画期間中の男性社員の育児休業等及び育児目的休暇の取得率を 55%以上とする

〈取組内容〉

・令和８年４月～社員から配偶者の妊娠・出産等の申出があった際には、個別に育児休業制度の説明を行い、取得を支援する（継続）。

以上