

# 女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく

## 株式会社タクミナ 行動計画

■すべての社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年4月1日～2030年3月31日までの5年間

2. 目標と取組内容・実施時期

### 目標①（女性活躍推進法）

目標：採用応募者に占める女性割合を30%以上とする

<対策>

- 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報（採用ホームページへの女性向けコンテンツ掲載）
- オープンカンパニーでの女性学生積極受入、女性学生向け自社イベント開催

### 目標②（女性活躍推進法）

目標：男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数比率を80%以上とする

<対策>

- 次世代育成支援に関する社内制度（産前産後休業、出産休暇、育児休業、介護休業、看護等休暇、各種慶弔金等）の周知徹底及び充実を行う
- 妊娠、出産、育児等に関するあらゆるハラスメントを防ぎ、育児休業を取得しやすい環境づくりを行うとともに、育児休業からの円滑な職場復帰を支援する
- 社内外相談窓口を設置し、職場での悩みを気軽に相談できることで不安や悩みの解消を図る
- フレックスタイム・時差出勤による柔軟な働き方を実現する

### 目標③（女性活躍推進法・次世代法）

目標：一般職一人当たりの各月平均残業時間を10時間以内とする

<対策>

- フレックスタイムの活用促進
- 業務や提出書類の電子化（ペーパーレス化）の実施

- 長時間労働者に対する個別ヒアリングの実施

#### 目標④（次世代法）

目標：男性育児休業の取得率を50%以上とする

#### <対策>

- 育児休業制度の内容や取得できる要件を周知し利用促進を図る
- 男性育児休業の取得実績の開示を行う
- 育児休業に対する社内相談窓口を設置し、取得者の不安や悩みの解消を図る

### 3. 女性活躍推進法に基づく情報公開

対象期間：2024 事業年度（2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日）

#### ■男女の賃金差異について

区分	公表する割合 (男性の賃金に対する女性の賃金割合)
正規労働者 ※1	75.4%
非正規労働者 ※2	46.7%
全労働者	64.5%

#### ■労働者に占める男女別労働者の割合

区分	男性	女性
正規労働者 ※1	87.3%	12.7%
非正規労働者 ※2	48.7%	51.3%
派遣労働者	0%	100.0%
全労働者	79.5%	20.5%

#### ■男女別の育児休業取得率

男性	女性
25.0%	0% ※3

※1 正規労働者：子会社への出向者除く

※2 非正規労働者：嘱託社員、パートタイマーが該当

※3 2024 事業年度は女性対象者無し

以上