

一般事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法 一体型)

令和7年4月1日策定

株式会社 京葉興業

男女ともに仕事と家庭の両立が図れる働きやすい雇用環境を整備し、すべての社員がその能力を発揮して活躍できるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和7年4月1日から令和10年3月31日までの3年間

2. 行動計画

■ 次世代育成支援対策推進法に基づく目標および取組

目標①： 所定外労働時間を令和6年度より10%以上削減する

取組内容：令和7年4月～ 長時間労働者の実態調査を継続に実施。
令和8年4月～ 長時間労働者およびその管理職向けに時間外削減の取組みを働きかける。
令和9年4月～ 働き方の見直し推進および勤怠管理システムなどを活用した時間管理の強化による所定外労働時間削減。

目標②： 男性の育児休暇取得率を30%以上とする

取組内容：令和7年4月～ 育児休業に関する相談先を社内イントラネットに継続的に記載する。また、育児休業などに関する資料を作成して周知する事で制度利用を促進する。
令和8年4月～ 取得状況の結果に基づく更なる取得促進の取組を行う。

目標③： インターンシップ等の就業体験機会の提供を推進する

取組内容：令和7年4月～ 現在行っているインターンシップの内容等を見直す。また、学校訪問や学内説明会を通じて学校と連携を図り広報活動を行う。
令和8年7月～ 令和6年度よりインターンシップの実施回数を120%以上増やす。

■ 女性活躍推進法に基づく目標および取組

目標④： 新卒学生の女性採用数を令和6年度より150%以上に増加させる

- 取組内容：令和7年4月～ 女性の採用を増やすため、学生向けの説明会、採用資料の内容等見直す。また、先輩女性社員による就職説明会への参画回数を増やす。
- 令和7年7月～ 職種別の採用を継続して行い、希望に沿った部署に配属が行えるようにする。
- 令和8年4月～ 定期的にメンターからのフォロー体制ならびに人事担当者から定期的なヒアリング・フォローアップを行い活躍しやすい環境整備を行う。

目標⑤： 男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数比率90%以上を目指す

- 取組内容：令和7年4月～ 妊娠・出産・育児による退職者防止のため、法律に基づく各制度の情報収集や社内規定の周知資料作成。
派遣社員などから正社員雇用への転換を進める。
- 令和8年4月～ 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所属部門と連携して支援する。

以上

男女の賃金の差異

区分	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	77.4%
正社員	71.5%
パート・有期社員	75.8%

対象期間：2024年事業年度（2024年4月1日から2025年3月31日まで）

正社員：他社から当社への出向者を除く

パート・有期社員：パート、アルバイト、契約社員を含み、派遣社員を除く

賃金：通勤手当等を除く