

女性活躍推進法・次世代法に基づく一般事業主行動計画 【 第三期 】

株式会社ベルフ

計画発表 2024年(令和6年)4月1日
実績公表 2026年(令和8年)8月1日

1.当社の取り組み

- 2016年4月1日施行の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（＝女性活躍推進法）」に基づき、『行動計画』を策定し計画を進め、2020年11月にえるぼし認定の認定基準に係わる実績等を公表、えるぼし認定申請を行い2020年(令和2年)12月16日えるぼし最高位三段階目を取得いたしました。
- 第三期女性活躍推進法・次世代法に基づく一般事業主行動計画を策定致しましたので本日、ここに公表致します。
- 当社の計画実施状況は、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」にて実績等を公表して参ります。

2.行動計画(第三期)

【第三期 計画期間】
2024年4月1日～2027年3月31日

■女性活躍推進法 行動計画 目標

① 管理職に占める女性比率を20.0%以上とします。

【令和7年度】

女性管理職÷管理職総数＝25.0%（認定取得時の産業平均値 8.5%）

【取り組み】

- ◆ 管理職候補者となる社員を対象としたキャリア意識の醸成、管理職養成等を目的とした研修の実施。
- ◆ 女性社員の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング。
- ◆ 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介。
- ◆ ロールモデルとなる女性管理職と女性社員との交流の機会を設定。
- ◆ 管理職に対するワークライフバランスやダイバーシティに関する意見啓発。
- ◆ 仕事の効率や成果に応じた公正な評価、処遇体系を整備し、評価制度賃金制度の改定の検討。

② 直近事業年度における正社員に占める女性比率を60.0%以上とします。

【令和7年度】

女性社員数÷全社員数＝55.0%（認定取得時の産業平均値 33.6%）

【取り組み】

- ◆ 働き方の多様化に合わせた求職者に対する積極的な広報。（女性社員の活躍状況など）
- ◆ 育児介護目的に限らずフレックスタイムや柔軟な働き方の選択肢を増やす取り組み。
- ◆ 職位に応じた女性社員同士の交流会の設定など交流ネットワークの形成支援。
- ◆ 育児介護休暇制度の拡充及び休職者のサポート体制強化。

③ 正社員および月給制契約社員の女性平均勤続年数を7.0年以上を目指します。

【令和7年度】

正社員および月給制契約社員の女性平均勤続年数 = 7.9年（認定取得時の産業平均値 10.2年）

【取り組み】

- ◆ 働き方の多様化に合わせた求職者に対する積極的な広報。（女性社員の活躍状況など）
- ◆ 育児介護目的に限らず柔軟な働き方の選択肢を増やす取り組み。
- ◆ 育児介護休暇制度の拡充及び休職者のサポート体制強化。
- ◆ 職位に応じた女性社員同士の交流会の設定など交流ネットワークの形成支援。
- ◆ 職場環境に関するアンケート等の実施。

（参考値）雇用管理区分別の平均勤続年数

雇用管理区分	女性の平均勤続年数	男性の平均勤続年数
正社員	7.95 年	9.99 年
有期契約労働者	3.94 年	1.97 年

④ 一ヶ月あたりの平均残業時間の削減を図ります。（月間平均15.0時間以内とします）

【令和7年度】

月間平均残業時間数 18.4時間

【取り組み】

- ◆ 勤怠システムの有効的な活用。
- ◆ 月間業務スケジュールを策定し、週単位で就業時間数を管理する。
- ◆ 業務状況で、止むを得ず残業する場合は、事前に「残業申請書」にて承認を得るものとする。
- ◆ 業務改善委員会で現状の業務の洗い出し、問題点の抽出、また改善提案、改善行動の実施を継続し、業務の効率化と生産性向上に繋げる。

⑤ 多様なキャリアコースの設定。

【現状の取り組み】

- ◆ 女性の有期契約社員から正社員への転換。（雇用形態の転換推進）
- ◆ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用。（ジョブリターン制度）
- ◆ 女性の職種転換の推進。（一般職 → 総合職へ）
- ◆ 働き方の多様化に合わせた求職者に対する積極的な広報。（女性社員の活躍状況など）

■ 今後、3事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の目標

	実施する措置	目標人数
2024年度 ～ 2027年度	a 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	10人
	b キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換	20人
	c 女性の通常の労働者としての再雇用（ジョブリターン制度） （※定年後の再雇用を除く）	20人
	d おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用	50人

■次世代育成支援対策推進法 行動計画 目標

① 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行います。

- ◆ 制度内容に関する説明会の開催、又はパンフレットを作成、社内SNSを活用した制度などの情報発信。

② 妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置します。

- ◆ 社内に専用相談の設置予定（2023年10月開始済）。
- ◆ 相談員の研修を実施。
- ◆ 相談窓口の設置について社員への周知。

③ 年次有給休暇の取得日数を一人当たり平均年間8日以上とします。

- ◆ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定、取得状況を把握する。
- ◆ 計画的な取得に向けた管理職研修を計画的に行う。
- ◆ 社内向け取得促進キャンペーンを行う。

■次世代育成支援対策推進法 行動計画 目標

④ 次世代法行動計画推進に向けて。

- ◆ 当社は妊娠中や出産後の女性社員の健康の確保について、社員に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備を実施して参ります。
また子供が生まれる際の父親の休暇の取得を促進します。
(新制度の開始に伴い、男性社員のパパ育休取得を促進します。)
- ◆ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として、社員の育児休業中における育児休業後の労働条件を周知し、育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直しを検討の上で対応致します。
- ◆ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数などの休業制度の変更を実施して参ります。
- ◆ 短時間正社員など、従来の固定概念にとらわれない雇用制度の導入を検討します。
- ◆ 当社は全ての社員がその能力を発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、地域の次世代育成支援対策に貢献する為、今後も計画を策定、実行して参ります。

以上