

株式会社 常陽エンジニアリング 行動計画

全ての労働者がその能力を十分に発揮できるような雇用環境・労働条件の整備のため、また次世代育成支援対策に貢献するため、次のように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. 内容

目標1：計画期間内に育児休業の取得率を次の水準以上にする
男性労働者・・・計画期間中に10人以上取得すること
女性労働者・・・取得率を80%以上にする

《対策》

2025年4月～ ニーズの把握、検討開始
2025年5月～ 管理職を対象にした意識改革のための研修を実施
2025年6月～ 社内説明会による労働者への育児休業の周知

目標2：小学校入学までの子を持つ労働者に対する所定外労働の制限及び短時間勤務制度の普及を促進する

《対策》

2025年4月～ ニーズの把握、検討開始
2025年5月～ 管理職を対象にした意識改革のための研修を実施
2025年6月～ 社内説明会による労働者への所定外労働制限及び短時間勤務制度の周知・促進

目標3：年次有給休暇の取得日数を一人あたり平均年間10日以上とする

《対策》

2025年4月～ 労働者への取得予定日を調査、検討開始
2025年4月～ 計画年次有給休暇5日を労働者へ早期提示
2025年4月～ 年次有給休暇取得予定表の提示、状況により取得促進

株式会社 常陽エンジニアリング 行動計画

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」及び「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」のため、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

2. 内容

目標1 : 全労働者に占める女性の割合を40%以上にする

<対策> 人事担当者の意識調査実施
採用選考基準やその運用方法の見直し
育児・介護等を理由とする退職者に対する再雇用の実施

目標2 : 労働者全体の残業時間を月平均20時間以内とする

<対策> 部署別、個人別の残業状況把握を行う
部署へ状況をフィードバックし、数値目標設定
業務状況の情報共有・見直し等マネジメントの徹底

目標3 : 女性が継続して就業しやすい職場環境を整える

<対策> 労働者への意識・満足度調査の実施を推進
育児休業や短時間勤務制度等、両立支援制度の啓発

【労働者に占める男女の割合】

2025年2月末日現在

男性 : 女性 65.3% : 34.7%

【採用した労働者に占める女性労働者の割合】

2024年3月～2025年2月
(当社第34期)

女性 42.3%

【労働者の月当たりの平均残業時間】

2024年3月～2025年2月
(当社第34期)

全体 20.8時間

【男女の賃金の差異】

2024年3月～2025年2月
(当社第34期)

(男性の賃金に対する女性の賃金の割合)

全労働者 74.1%

正規雇用労働者 81.2%

非正規雇用労働者 79.1%