

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

ファイブエージャパン株式会社 行動計画

従業員全員が能力を十分に発揮し活躍できる組織作りを推進するとともに、ワークライフバランスの取れた働き方ができる職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026 年 7 月 1 日 ～ 2029 年 6 月 30 日までの 3 年間

2. 内容

【次世代育成支援対策推進 育児休業等の取得状況に関する項目】

【女性活躍推進 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備項目】共通

■育児休業取得率

3. 現状

＜女性育休取得率＞

正規は対象者なし。非正規は 100%である。(2025 年度人数・・・2 名/2 名)

＜男性育休取得率＞

正規は対象者なし。非正規は 100%である。(2025 年度人数・・・1 名/1 名)

4. 目標

女性（正規・非正規ともに）の育休取得率は 100%を維持する。

男性（正規・非正規ともに）の育児休業取得を推進し、対象者がいる場合は 1 名以上取得を目指す。

次世代育成支援においては、子育て支援の推進の一つとして位置付ける。

女性活躍推進においては、男女ともに仕事と家庭を両立できる環境整備を進めるとともに、女性の継続就業および活躍推進を図る。

5. 取組内容

- ・従業員本人もしくは配偶者が出産予定の従業員に対する育児休業制度の個別周知および取得意向確認の実施
- ・全従業員への育児休業に関する制度周知および利用促進
- ・育児休業取得者が発生した場合の業務分担の見直しおよび引継ぎ体制の整備

2. 内容

【次世代育成支援対策推進 労働時間の状況に関する項目】

■法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数

3. 現状

2025 年度のフルタイム従業員一人当たりの法定時間外労働及び法定休日労働の年間合計時間数は全員 720 時間未満である。

4. 目標

フルタイム従業員一人当たりの法定時間外労働及び法定休日労働の年間合計時間数について、720 時間未満を維持するとともに、長時間労働者の削減に取り組む。

5. 取組内容

- ・ 毎月の法定時間外労働及び法定休日労働状況確認による長時間労働者の早期把握
- ・ 長時間労働が見込まれる従業員についての業務内容、業務フロー、業務プロセスの見直し
- ・ 長時間労働者に対して面談実施による業務負荷、健康状態の確認と改善策の検討

2. 内容

【女性活躍推進 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供項目】

■各職階の労働者に占める女性労働者の割合

3. 現状

基幹社員の女性割合は 31%、技能社員の女性割合は 43%で、会社の軸として働く女性の割合を高めていきたい。

4. 目標

基幹社員女性割合 35%以上、技能社員女性割合 45%以上達成を目指す。

5. 取組内容

- ・ 基幹社員、技能社員への転換制度の周知
- ・ 対象社員へのキャリア形成支援（面談等）の実施
- ・ 候補となる対象社員の計画的育成、教育・研修機会の提供