

株式会社トランザクション

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

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整備を行うため、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

2. 内容

目標 1：	仕事と育児の両立がしやすい環境整備を推進する。
--------------	--------------------------------

- 2025年4月～ 社員の仕事と育児の両立における現状の課題を検討
- 2026年4月～ 課題検討を踏まえ、社員の仕事と育児の両立のために必要な環境等を検討
- 2027年4月～ 検討結果を踏まえ、具体策を検討・実施

目標 2：	男性社員の育児休業取得率を 100%とする。
--------------	-------------------------------

- 2025年4月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討(代替要員の確保、業務体制の見直し、多能工化など)
- 2026年4月～ 男性社員の育児休業取得に関する制度や取得事例について充実を図る
- 2027年4月～ 全管理職を対象として研修を実施する
- 2028年4月～ 男性社員の育児休業取得者及びその上司の体験談を社内で共有する

目標 3：	2030年3月までに、社員全員の所定外労働時間を、1人当たり月平均5時間未満とする。
--------------	---

- 2025年4月～ 所定外労働の原因の分析等を行う
- 2026年4月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を実施する
- 2027年4月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

株式会社トランザクション

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、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

2. 目標と取組内容・実施時期

目標 1：	管理職に占める女性社員の比率を30%以上とする。
--------------	---------------------------------

- 2025年9月～ 男女公正な昇格基準となっているかを検証し、必要に応じて基準の見直しを検討
- 2026年4月～ 管理職以上を対象に、ダイバーシティマネジメントや公正な人事評価に関する研修の実施
- 2027年4月～ 研修実施後の意識の変化を検証し、さらなる改善策を検討

目標 2：	2030年3月までに、社員全員の所定外労働時間を、1人当たり月平均5時間未満とする
--------------	--

- 2025年4月～ 所定外労働の原因の分析等を行う
- 2026年4月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を実施する
- 2027年4月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施