

次世代育成支援対策推進法による行動計画

株式会社 ラディックス
2023年3月1日



社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2023年4月1日 ～ 2027年3月31日
2. 内容

目標1：育児・介護休業法に基づく仕事と子育ての両立支援にかかわる制度全般の利用促進を図る。

<対策>

- 2023年4月から
委員会活動（安全衛生委員会）及び社内イントラネットを通じて社員への周知と制度の利用を促進する。

目標2：2027年3月までに、社員全員の所定外労働時間を、1人当たり年間360時間未満とする。

<対策>

- 2023年4月から
委員会活動（安全衛生委員会）を通じて社員の労働時間を監視し、所定外労働時間の削減を図る。

目標3：有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間8日以上とする。
但し、新入社員の初年度は5日以上とする。

<対策>

- 2023年4月から
有給休暇奨励日を設定し、社員に配布する年間カレンダーに明記し利用促進を図る。
- 2023年4月から
委員会活動（安全衛生委員会）を通じて社員の有給休暇の取得状態を把握し、取得の促進を図る。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

2022年3月1日
株式会社 ラデックス



女性が就業継続し、その能力を十分に発揮できるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2022年4月1日～2027年3月31日

2. 当社の課題

女性の割合と比較し、男性の割合が多く、さらに管理職に占める女性割合が少ない。

3. 定量的目標

- ①新卒採用における女性比率を全体採用の30%以上を目標とする。
- ②次期課長候補となるG長、主任の占める割合を18%以上にするを目標とする。

4. 取組内容

- ①採用ページや会社説明会などで女性社員が活躍する姿、就業観を積極的に紹介する。
- ②採用活動において会社説明会等への女性社員参加及び女性社員と直接対話する機会を増やす。
- ③当社で働き続けやすくなるよう福利厚生や休暇制度について改めて周知するとともに、ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発を行う。
- ④女性社員のキャリア形成に対する意識を醸成するための研修を実施する。
 - ・女性社員対象に意見交換の場を設ける。(意識調査の実施)
 - ・研修内容の検討。
 - ・女性のキャリアアップ面談の実施
 - ・管理職育成キャリア研修の実施。