

株式会社ジャパンファーム 行動計画（次世代法）

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 令和8年4月1日～令和13年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1：男性の育児休業取得を促進するための措置の実施。

育児休業取得率 男性 40%以上 女性 100% の水準にする

<対策>

- 令和8年 4月～ 社員の具体的なニーズ調査、情報収集、
- 令和9年 4月～ 育児休業に関する制度・規程を社内掲示板に掲載。周知を図る
- 令和11年4月～ 取得者との意見交換、制度の見直しや改善等の調査

目標2：年次有給休暇取得の促進

全社員の年次有給休暇平均取得日数 10日以上とする。

<対策>

- 令和8年 4月～ 部門ごとの取得率のモニタリング、問題点の抽出
- 令和9年 4月～ 業務量の見直し、モニタリング結果の共有
- 令和11年4月～ 部署ごとにおける問題点の検討、意見集約
取得率の低い従業員への声掛け、計画的有休取得の検討

目標3：育児休業等、休業給付、労基法に基づく産前産後休業等の諸制度の周知

<対策>

- 令和8年 4月～ 社内報・イントラネットを活用した周知、相談窓口の周知
- 令和9年 4月～ 対象者に対して面談、制度内容を個別周知
- 令和11年4月～ 事例紹介、社内報を活用した体験談の共有

目標4：若年層に対するインターンシップ等の機会提供、雇用管理の改善

<対策>

- 令和8年 4月～ 受け入れフローの見直し、標準化
- 令和9年 4月～ 大学・高校・専門学校・中学校との連携
- 令和11年4月～ 参加者へのフォローアップ、アンケート実施、改善

株式会社ジャパンファーム 行動計画【女性活躍推進法】

1. 計画期間：令和8年4月1日～ 令和13年3月31日

2. 当社の課題

課題①：当社における雇用管理区分ごとの男女構成を見ると、正社員に占める女性比率は約8%と低く、特定の職掌に占める女性比率は非常に低い構造的課題があり将来の管理職候補の育成ができていない状態がある。これを改善するために特定職掌の女性比率向上を目標として設定する。

課題②：当社では育児休業制度が整備されているものの、男性社員の育児休業取得はまだ十分ではなく、取得を促す環境づくりが課題となっている。一方で、女性社員の取得率は高く、これを維持しつつ、男女ともに育児と仕事を両立できる職場環境をさらに整える必要がある。そのため、男性40%以上、女性100%の取得を維持する目標とし、働きやすい環境整備に取り組む。

3. 目標

①総合職社員の特定の職掌の女性比率を現行約10%から15%へ引き上げる。

●令和8年4月～

- 1) 現状の課題分析、採用部門の選定、転換制度の周知、相談機会の準備
- 2) 応募者が相談しやすい環境の整備、入社後の不安を軽減するための交流の場を設ける

②男性の育児休業取得率40%以上、女性の育児休業取得率100%の継続。

●令和8年4月～

- 1) 育児休業制度の周知の強化
- 2) 男性育休の取得を推進
- 3) 取得しやすい職場づくり