

株式会社シーエスエー 行動計画

社員が仕事と子育てを両立し、ワーク・ライフ・バランスを実現するとともに、社員一人ひとりが活躍できる雇用環境を整備し、長期的なキャリア形成を支援するため、次のとおり行動計画を策定する。

1.計画期間 2025 年 5 月 1 日～2027 年 4 月 30 日

2.当社の現状と課題

①女性社員の状況

従業員数 51 人（男性 30 人 女性 21 人：女性比率 41.2%）

全従業員 51 人中、16 人が子育て中。

全従業員の子どもは計 30 人

女性 21 人中、10 人が子育て中（子ども計 17 人）

時差勤務 7 人 時短勤務 2 人

②管理職 10 人（男性管理職 5 人、女性管理職 5 人：女性管理職比率 50%）

③男女共に働きやすい環境、男性が育児に参画しやすい環境の整備が必要

3.目標と取組内容・実施時期

目標 1：子ども参観日の実施（次世代育成）

<取組内容>

●2025 年 10 月～

- ・小学生のお子さんのいる社員に子ども参観日実施についてヒアリングを行う

●2026 年 3 月

- ・保護者の働いているところを子どもが見ることができる「子ども参観日」を小学生のお子さんを対象として制度を導入し、実施する。

●2026 年 9 月

- ・小学生のお子さんのいる社員に感想や課題などヒアリングを行い、改善点を検討する。

目標 2：男女共に育児休業取得率 100%を維持する（次世代育成）

<取組内容>

●2025 年 8 月～

- ・管理職（男女）に必要な知識を身に付ける支援の実施（管理職研修等）
- ・イクボスセミナーへの管理職者や社員の参加

●2025 年 12 月

- ・育児休業を取得した社員の実体験の収集と課題抽出を行い、改善を行う。

目標 3：有給休暇取得率を 75%以上に向上させる（女性活躍推進・次世代育成）

<取組内容>

- 2025 年 8 月
 - ・有給休暇の個人別取得状況を分析し、課題を抽出する。
- 2025 年 10 月
 - ・課題を解消できる取組みを検討・立案する。
- 2026 年 4 月
 - ・課題を解消できる取組みを実施する。

過去に実施した雇用環境の整備

- ①就業規則の改定（時差勤務、時短勤務制度）
- ②育児介護休業規程を策定（育児介護休業、子の看護休暇制度）
- ③社員本人とその子どもを対象としたインフルエンザ予防接種補助金制度を導入
- ④女性社員の専用トイレの整備を実施（和式→洋式ウォシュレット）
- ⑤女性社員に足元ヒーターを 1 人 1 台支給（男性社員も希望者に支給）
- ⑥全館禁煙の実施
- ⑦働き方改革への取り組み（ワーク・ライフ・バランス）
 - ・アニバーサリー休暇制度を実施（事前申告による、各々の休暇日を設定）
 - ・ノー残業デーの実施（各々のノー残業日を 1 週に 1 日設定）
- ⑧相互理解と雰囲気づくり（一番重要なポイントと考えている）
- ⑨働きやすい職場環境の整備について社員からヒアリングを行い整えた
 - ・多機能トイレを新設
 - ・授乳時、体調不良時等で利用できる休憩室を新設
 - ・床暖房を設置
- ⑩生活事情、家庭事情に合わせた柔軟な働き方を可能にするため、配偶者の転勤に合わせた異動（転勤）を認め、弊社での継続勤務支援を行う配偶者帯同転勤制度の導入
- ⑪小学校の長期休業期間（春・夏・冬休み）に小学生のお子さんを対象とした児童クラブ（CSA クラブ）の整備・導入
- ⑫様々な事情を抱えていてもキャリアを諦めずに仕事を継続できるよう、不妊治療休暇・両立支援制度の導入（休職・特別休暇制度）