

The Court 株式会社 行動計画

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を次の通り策定する。

1. 計画期間 令和8年4月1日～令和9年3月31日

2. 令和7年度実績値

- ・従業員全体 男女比 女性 42.1% (昨年対比-1.1%)
- ・管理職に占める女性労働者の割合 14.0% (昨年対比-9.7%)
- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 39.5% (昨年対比-0.5%)
- ・正社員 (女性) 平均勤続年数 3.0年 (男性4.2年)
(女性 昨年対比-0.7年) (男性昨年対比 -0.3年)
- ・平均労働時間 10時間16分 (男性) 8時間00分 (女性)
(昨年対比 男性-1時間58分 女性-22分)
- ・男女賃金格差
管理職差異 64,813円 一般職 40,273円
- ・育児休業取得者 女性 100% 男性 100%

3. 課題

- ・女性従業員の採用の減少
- ・女性管理職の減少

4. 目標と取組内容

- ・女性の管理職の比率20%達成を目標とする。
- ~~・採用における女性割合に関して50%達成を目標とする。~~
- ・平均労働時間 男性9時間00分 女性8時間00分 を目標とする。(維持する)

① 女性採用・管理職育成スケジュール

令和8年1月

女性の応募増加のため、女性面接官を配属。入口設定から女性雇用を意識した対応をする。

令和8年7月

社内報など、複数事業を巻き込む業務に女性を多く取り込む。

令和8年9月

管理職登用へ向けてのキャリア研修。

② 適正な労働時間の管理の徹底

令和8年4月～毎月25日前後、前月11日～当月10日の全社員の残業時間の状況を確認し、月末までに45時間を超過しそうな懸念のある社員の上長へアラートを通知する。

令和8年4月～アラートを受けた上長から対象労働者へ月までの残業見込みをヒアリングし、必要に応じて残業時間が45時間未満となるように業務量の精査などを行う。必要に応じて他拠点からヘルプの要請をおこなう。

令和8年4月～以降も毎月同様の取り組みを継続し、残業時間の適正化が毎月達成されるように取り組む。

③ 育児休業

令和8年4月～

全管理職を対象として各支配人を通して男性の育児休業、取得利用が可能なことを周知する。新入社員に対しての育児休業制度の案内を行う。(年一回実施)

入社時には育児休業の説明を支配人から行うものとする。