

2025 年 4月1日

株式会社テクノメディカ 一般事業主行動計画

この行動計画は、仕事と生活の調和が取れた働きやすい職場環境を目指すために、次世代育成支援対策推進法に基づいて策定するものです。

記

1.計画期間

2025 年 4月1日～2030 年 3月31日までの 5 年間

2.計画内容

＜目標＞ 育児や介護のための制度利用を活性化する

特に、男性社員の育休取得率については、50%を達成・維持する。

＜対策＞ 育児・介護休業などの認知度を上げるため、制度の変更などがあつた際には幅広く周知する。

取得の権利が生じた社員には、部門長や総務・人事室から個別に取得を奨励する。

＜目標＞ 育児休業・介護休業などから復帰しやすい職場づくり

＜対策＞ 休業中も、部門長などを通じて定期的に連絡を取り、休業明けのスムーズな就労を目指す。

育児休業・介護休業に関する理解促進のため、社内での啓発活動を行う。

＜目標＞ 社員の事情に応じた多様な働き方の実現

＜対策＞ 時短勤務や在宅勤務などを可能とするための設備インフラ・制度の整備を行う。

柔軟な働き方を考え、実践するための職場の風土づくりに取り組む。

＜目標＞ 正社員の時間外労働時間の平均を「月 20 時間以内」とする。

＜対策＞ 各部署の適正人数を再検討のうえ人員を拡充し、一人ひとりの負担を軽減する。

それぞれの業務領域で、業務を効率化するシステムやサービスを積極的に導入する。

以 上

2025 年 4 月 1 日

株式会社テクノメディカ 一般事業主行動計画

この行動計画は、男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行なうため、女性活躍推進法に基づいて策定するものです。

記

1. 計画期間

2025 年 4 月 1 日 ～2030 年 3 月 31 日までの 5 年間

2. 計画内容

＜目標＞ 管理職に占める女性の割合を 10%以上とする。

＜対策＞ 女性従業員を積極的に採用し、管理職に至るまでのキャリアアップを支援する。

産休などによる影響を軽減し、女性社員が順調にキャリアアップできる環境やルールの整備。

＜目標＞ 男女の平均勤続年数の差異を 5 年以内に維持する。

＜対策＞ 設備やルールを改善し、女性にとって働きやすい職場環境を構築する。

女性管理職の増加等により、長期に活躍する女性社員のロールモデルとなる事例を増やす。

以 上