

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく
株式会社フィラメント 行動計画

両立支援制度を充実させ、誰もが個々の能力を十分に発揮できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和8年 8月 6日～ 令和12年 8月 5日までの 4年間

2. 内容

目標1：計画期間における男性の育児休業取得率を30%以上とする。

<対策>

- 令和8年8月～ 各職場における休業者の業務力バー体制の検討(代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など)・実施
- 令和8年8月～ 育児休業の取得対象となる従業員に対し、育児休業等の取得意向を事前に確認する。

目標2：全社員一人当たりの月平均時間外・休日労働時間を30時間未満とする。

<対策>

- 令和8年8月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を実施
- 令和8年8月～ 業務量の見直し、DX化による事務の効率化などの取組実施
- 令和8年8月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施
- 令和8年8月～ 女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備(所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等)

目標3：PM・コンサルタント業務を担う女性従業員の人数を、2名から4名以上にする。

<対策>

- 令和8年8月～ 事務職を含む女性従業員に対し、本人の希望や適性を確認しながら、PM・コンサルタント業務への参加機会を設ける。
- 令和8年8月～ PM・コンサルタント業務に必要な知識や経験を身につけられるよう、研修、OJT、役員や経験者による業務支援を実施する。
- 令和8年8月～ PM・コンサルタント職の採用において、女性が応募しやすい求人内容や働き方を検討するとともに、採用後の配置についても性別にかかわらず適性や能力に基づいて決定する。