公開

KDDIプリシード株式会社

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく行動計画と各種データ

2024年10月1日

KDDI プリシード

次世代育成支援対策推進法に関する行動計画

出産・子育てにあたり、男性も含めて不安を抱くことなく、安心して仕事と子育ての両立を図ることができるよう、次のように行動計画を策定する。

計画期間

2023年4月1日～2025年3月31日（2年間）

目標

出産・育児の場面で受けることができる産前産後/育児休業取得・短時間勤務等の制度・各種手続きについて、より充実した制度やより分かりやすい申請方法にむけ、今後も改善・向上を継続。
対象労働者が希望する制度を、必要な時により利用しやすい環境を醸成する。

対策 1

男性含む、子を育てる労働者が利用できる短時間勤務制度について、法定に基づく現行規定を見直し、より安心して長期にわたり、育児のための時間を確保できるよう、育児短時間勤務の期間延長を図る。

対策 2

子供の看護休暇について、法定に基づく現行規定の「看護休暇を取得できる子供の年齢の上限」を見直し、子供の年齢が上がったとしても、子育てをしながら安定して働き続けられるよう制度の充実を図る。

対策3

社内ホームページ上に、出産・育児の際に利用ができる各種制度の概要および手続き方法の詳細を掲載し、周知を行う。

対策4

社内会議や人事制度説明会等の機会に、経営側からの情報発信、及び人事からの詳細説明を通じ、対象労働者は勿論のこと、周囲の役職員や同僚の理解促進を促し、対象者が制度を利活用しやすい環境を醸成する。

女性活躍推進法に関する行動計画

社員一人ひとりの多様な働き方を受容する風土を醸成し、女性が更に活躍できる職場づくりを行う

計画期間

2023年4月1日～2025年3月31日（2年間）

目標 1

昇格/昇進、正社員転換へのスキル・キャリアアップに向けた研修受講率100%

実施時期 取組内容

2年間で100%達成

1年目は、「昇格/昇進、正社員転換へのスキル・キャリアアップに向けた研修」を開始し、
まずは、全対象者50%以上の受講を実現。
2年目は、目標である研修受講率100%が達成できるよう確実に実施

目標 2

育児短時間勤務者の配属部署が拡大しているが、労働時間の長短にとらわれず、
成果を中心に据えた「客観的基準」に基づいた評価を100%実施

実施時期 取組内容

評価方針として「成果を中心とした評価」にすることを所属長へ展開（23年度上期）

育児短時間勤務者が比較的限られている現状においては、労働時間の長短に関係なく、
成果を中心とした評価の実施ができている。
但し、今後2年間で、育児短時間勤務者の在籍部署が増加すると見込まれることから、
一次評価の段階でも成果を中心とした評価となるよう方針の徹底を図っていく

【社会】採用・労働等公開データ

■23年度 女性労働者の割合

契約社員	正社員	嘱託社員	全体 女性労働者割合
31.7%	68.3%	0.0%	50.4%

■23年度　男女別賃金差異

正規雇用労働者 平均年間賃金(円)	非正規雇用労働者 平均年間賃金(円)	全労働者 平均年間賃金(円)
93.9%	99.5%	94.9%

■23年度　育児休業取得率

女性	男性		
育児休業等の取得率	育児休業等の取得者数	配偶者が出産した男性従業員数	育児休業取得率
100%	8名※	14名※	57.1%※

※「配偶者が出産した男性従業員数」は23年度配偶者が出産した男性従業員数。「育児休業等の取得者数」は22年度配偶者が出産し23年度に育児休業等取得した場合も含む。

■中途採用比率

年度	正規雇用労働者採用数			中途採用率
	新卒採用	中途採用	正規雇用労働者採用数	
2021年度	19名	165名	184名	89.7%
2022年度	12名	105名	117名	89.7%
2023年度	17名	85名	102名	83.3%

KDDI

KDDI プリシード