

一般事業主行動計画

(女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画)

FWD 株式会社

2025 年 4 月 1 日

FWD 株式会社は、次の通り女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定しました。

1. 女性活躍推進法に基づく行動計画

(1) 計画期間

2025 年 4 月 1 日～2028 年 3 月 31 日（3 年間）

(2) 現状分析、課題、改善策

- 男女比：当社の男女比は、男性 40%、女性 60%であり女性社員の割合が高く、女性社員の活躍は業績向上に直結する重要な課題です。
- 課題：ヒアリングの結果、多くの女性従業員が健康問題に関心を持っているまたは不安を持っていることが判りました。健康問題は、(男女を問わず)従業員の長期継続就業や職場でのモチベーションに大きな影響を与える要素です。
- 施策：健康維持のための取組みを通じて、女性社員の定着率向上、意欲向上、ストレス軽減を図り、長期の就業を支援します。また、健康診断で疾患が指摘された従業員（男女問わず）には、治療と継続就業の両立のための支援を行います。

(3) 目標

- 下記(4)の取組みを通じて女性社員の健康意識向上を図り、平均勤続年数を向上させます。

(4) 取組内容

① 健康診断項目への補助金支給：

- 内容：企業に義務付けられている通常健康診断項目だけでなく、他の検査項目を追加受診するための費用を支給します。
- 実施時期：
 - 2025 年 9 月までに就業規則を改定し制度を整備します。
 - 2025 年 10 月以降に受診する健康診断から補助金を支給します。

② **健康意識の啓発活動：**

- 毎年2回、健康診断の重要性について啓蒙活動を行います。
 - ・ 社内メールでの配信、リーフレット等の配布、全体会議での発信などを通じて、健康診断項目を追加することの重要性を周知します。
- 実施時期：2025年4月より開始します。

③ **治療と就業の両立支援：**

- 治療が必要な疾患を持つ従業員（男女を問わない）に対して、治療と就業の両立支援を行います。
- 実施時期：2025年10月より開始します。

(5) 実施体制

- 担当部署：管理部
- 進捗管理：半期ごとに受診率や離職率の進捗を確認し、必要に応じて施策を調整します。

(7) 公表

- 本行動計画および進捗状況を、イントラネットおよび当社ウェブサイトにて公開します。
- 厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」に掲載します。

2.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行動計画

(1) 計画期間

2025年4月1日～2028年3月31日（3年間）

(2) 現状分析、課題、改善策

- 現状：当社の就業規則には看護及び介護に関する規定がありますが、規定の認知度調査や周知を十分に行っているとは言えません。
- 課題：
 - 制度の周知が不十分
 - 看護及び介護休暇を取得しやすい風土を作るための取組みが不十分
 - 半休や時間休の取得に関する基準と手続きが十分に整備されていない
- 施策：看護及び介護休暇の取得率向上のために、制度の周知とルールの整備を行います。

(3) 目標

- 2028年3月までに、看護及び介護のために休暇を取得する社員の割合を全体の50%以上にします。
- 半休および時間休を取得するための基準と手続きを明確にします。
- 整備した制度を周知し、休暇を取得しやすい風土を醸成します。

(4) 取組内容

① ルールの整備と手続きの設定：

- 内容：半休及び時間給の取得基準を明確にします。また、取得のための手続きを整備します。
- 実施時期：2026年3月まで

② 制度の周知と取得率向上に向けた啓蒙活動

- 社内メールでの配信、全体会議での発信などを通じて制度を周知します。
- 実施時期：2026年4月～2027年3月まで

(5) 実施体制

- 担当部署：管理部
- 効果計測：毎年度末に取得率を確認し、必要に応じて施策を調整します。

(7) 公表

- 本行動計画および進捗状況を、イントラネットおよび公式ウェブサイトにて公開します。
- 厚生労働省の「両立支援のひろば」に掲載します。

以上