

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 株式会社パスコ 行動計画

空間情報事業を通じて、安心して豊かな社会システムの構築に貢献しているパスコは、すべての社員が個性と能力を発揮し、ワーク・ライフ・バランスを図れるよう、働きやすい雇用環境の整備と次の行動計画を策定する。

1. 計画期間

2023年 4月 1日 ~ 2026年 3月31日

2. 目標

<女性活躍推進>

| | |
|-----|--|
| 目標① | 管理職に占める女性社員の割合を 7.0%以上とする。 |
| 目標② | 男性社員の育児休業取得率を 60%以上とする。 *育児休業とは、期間を問わず短期育休を含むすべての育児休業をいう。 |

<次世代育成支援対策>

| | |
|-----|--|
| 目標③ | それぞれのライフスタイルに合った働き方を選択できるよう、多様な働き方に資する制度を拡充する。 |
|-----|--|

3. 取組内容・取組時期

| | |
|-----------|---|
| 目標① 取組内容: | 管理職に占める女性社員の割合を 7.0%以上とする。 |
| 2023年 4月~ | 管理職向けの教育研修の実施、育児休業復職者に対するキャリア支援体制の充実と理解醸成 |
| 2024年 4月~ | 女性管理職のロールモデル、多様なキャリアパス事例の紹介、管理職候補者(係長)を対象としたキャリア研修の実施 |
| 2025年 4月~ | 本社におけるダイバーシティ推進専任部署設置、部門における男女雇用機会均等推進者の選任 |

| | |
|-----------|--------------------------------------|
| 目標② 取組内容: | 男性社員の育児休業(期間不問)取得率を 60%以上とする。 |
| 2023年 4月~ | 産後パパ育休についての情報発信、管理職向けの教育研修の実施 |
| 2024年 4月~ | 社内イントラに育児制度のコンテンツを設置、育児について社員意識調査を実施 |
| 2025年 4月~ | 育児制度利用要件の緩和等育児制度の拡充を検討 |

目標③ 取組内容：それぞれのライフスタイルに合った働き方を選択できるよう、多様な働き方に資する制度を拡充する。

- 2023年4月～ テレワーク制度導入、テレワーク制度導入に伴う諸手当制度・転勤制度・地域社員制度の在り方の検討、フレックスタイム制度の適用範囲拡大
- 2024年4月～ 年次有給休暇の時間単位取得制度導入、業務に応じたフレキシブルな労働時間制度の検討
- 2025年4月～ 雇用区分に応じた多様な勤務制度の検討、本社におけるダイバーシティ推進専任部署設置