

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

2026年 4月 1日 ~ 2028年 3月31日

目標・取組時期・取組内容

女性活躍推進目標①

管理職に占める女性労働者の割合を 9.0%以上とする。

< 取組時期・取組内容 >

2026年 4月～ 異動辞令を出す前に面談を行い、育児や介護の状況や意向を確認する。

2027年 4月～ 性別に関係なく、能力や実績を基準とした公平な評価を徹底し、男女ともに優秀な人材が活躍できる職場環境を整備する。

女性活躍推進目標②

正社員一般職の一月当たりの平均残業時間数(所定時間外・休日労働)を 25 時間未満とする。

< 取組時期・取組内容 >

2026年 4月～ 現状よりも効率的な勤怠管理が可能となる新勤怠管理システムの導入に向けて検討を行う。

2027年 4月～ 勤怠情報を網羅的に把握できる等、効率的な勤怠管理が可能となる新勤怠管理システムを導入する。
社内業務の DX 化や一部業務の外部委託など業務量低減に向けた検討を行う。

女性活躍推進目標③

女性社員の育児休業取得率 100%を維持し、男性社員の育児休業取得率を 60%以上とする。女性社員の育児休業平均取得期間を 340 日以上、男性社員の育児休業平均取得期間を 40 日以上とする。*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。

< 取組時期・取組内容 >

2026年4月～ 安心して育児休業を取得できるように、育児休業中に支給される給付金・社会保険料免除など、育児休業に関する手続きや制度の説明資料を公開し、周知する。

子が生まれた男性社員とその上司に対して育児休業制度の個別周知を行い、取得促進を図る。

2027年4月～ 育児休業取得者の体験談を社内で共有し、取得促進を図る。

次世代育成支援対策目標①

正社員一般職の一月当たりの平均残業時間数(所定時間外・休日労働)を25時間未満とする。

< 取組時期・取組内容 >

2026年4月～ 現状よりも効率的な勤怠管理が可能となる新勤怠管理システムの導入に向けて検討を行う。

2027年4月～ 勤怠情報を網羅的に把握できる等、効率的な勤怠管理が可能となる新勤怠管理システムを導入する。

社内業務のDX化や一部業務の外部委託など業務量低減に向けた検討を行う。

次世代育成支援対策目標②

女性社員の育児休業取得率100%を維持し、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。

< 取組時期・取組内容 >

2026年4月～ 安心して育児休業を取得できるように、育児休業中に支給される給付金・社会保険料免除など、育児休業に関する手続きや制度の説明資料を公開し、周知する。

子が生まれた男性社員とその上司に対して育児休業制度の個別周知を行い、取得促進を図る。

2027年4月～ 育児休業取得者の体験談を社内で共有し、取得促進を図る。

次世代育成支援対策目標③

年次有給休暇の取得促進と多様な働き方に資する制度を拡充する。

< 取組時期・取組内容 >

2026年4月～ 時間単位の年次有給休暇制度や多様な働き方に関する意見聴取を行う。

2027年4月～ 時間単位の年次有給休暇制度導入や、業務に応じたフレキシブルな労働時間制度の検討を行う。