# 株式会社キャッスルホテル
# 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図りやすい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．全体計画期間　　令和６年４月１日～令和９年３月３１日

２．内容

| |
|---|
| 目標１<br>育児・介護休業法に基づく待遇及び労働条件等に関する事項について、全社員の理解を深めるための周知を図る |

＜対策＞

２０２４年４月～　育児休業等の制度について、現規定をハンドブックにまとめ社内共有システム及び掲示板で掲示・閲覧の推進を図る。

２０２４年４月～　育児休職予定者と管理者へ、制度についての事前の情報提供と個別説明を実施する。

| |
|---|
| 目標２<br>育児休業後における現職又は現職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し |

＜対策＞

２０２４年４月～　業務内容の精査および体制を見直すことにより、職場復帰しやすい環境を整備する。

２０２４年４月～　育児休業取得後の復帰に際して、慣らし勤務等も含めて可能な限り個別事情を勘案し、円滑な職場復帰を図る。

| |
|---|
| 目標３<br>地域において子どもの健全な育成のための活動等を行うＮＰＯ等への参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施 |

＜対策＞

２０２４年４月～　既に実施している、子ども食堂のような、子ども・子育てに関する地域貢献活動を今後も継続して推進していく。

株式会社キャッスルホテル

# 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性の職業生活における活躍の推進に関し、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、女性の活躍推進のため、次のように行動計画を策定する。

１．全体計画期間　　令和６年４月１日～令和９年３月３１日

２．内容

| |
|---|
| 目標１<br>課長以上の管理職に占める女性の割合を４％から７％に増やす。 |

＜対策＞

２０２４年４月～　昇職意識を高めるために、休暇の取りやすい職場環境づくりを目指し、従業員の意識・風土改革に向けた取り組みを実施する。

２０２４年４月～　管理職手前の女性社員とその上司を対象とした業務の幅を広げるため、女性のマインドセットを促進するための面談を行う。

| |
|---|
| 目標２<br>年次有給休暇の取得率について、各部署において平均取得率が年間付与日数の５０％以上となるよう目標値を設定する。 |

＜対策＞

２０２４年４月～　部門ごとの有給休暇取得率を社内共有システムで公表し、全社で共有する。

２０２４年４月～　有給休暇の取得率が低い管理職とその部下全員に総務部が面談を実施する。

# 女性の活躍に関する情報公表

| 公表項目 | 雇用管理区分 | 年度 | 割合 |
|---|---|---|---|
| 採用した労働者に占める女性の割合 | 正社員 | 2023年度 | 33.3% |
| | パートタイム | | 60.1% |
| 労働者に占める女性労働者の割合 | 正社員 | 2023年度 | 30.3% |
| | 契約社員 | | 0.0% |
| | パートタイム | | 35.2% |
| 係長級にある者に占める<br>女性労働者の割合 | | 2023年度 | 35.3% |