

株式会社スポーツフィールドは、次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法の両法に基づく一般事業主行動計画を以下の通り策定いたしました。  
あわせて、労働施策総合推進法、育児・介護休業法及び女性活躍推進法に基づく2025年の各数値についても公表いたします。  
今後も、従業員が最大限に能力を発揮できるよう、ワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境整備に努めてまいります。

## 次世代育成支援対策推進法 一般事業行動計画

1. 計画期間 2026年4月1日～2028年12月31日までの2年9ヶ月間

2. 内容

目標1：男性育休取得を自由に選択できる風土を醸成し、取得率60%以上を目指す。

<対策>

■2026年4月～ 業務の「見える化」「属人化解消」

特定への依存を解消し、メンバー休業中も回るチーム体制を各部署にて構築

■2026年6月～ 従業員向け媒体の作成

取得を経験した従業員の体験談を掲載したパンフレット等を作成し、  
若手社員やプレパパ・プレママ社員の取得イメージを拡大

■毎年6月目安 管理職研修

管理職陣を対象に、育休取得や両立支援に関する研修を年1回目安で実施

目標2：透明性のある労働時間管理を徹底し、平均時間外労働時間30時間未満の安定を目指す。

<対策> ※2026年4月～下記3点を継続的に実施

■システムログ管理

従業員のシステムログを管理し、規定時間外のログについては人事および管理職にて確認・啓蒙を行うことで、働きすぎを抑制する。

■残業申請および振替え早帰り日の徹底

残業する場合は既定のフローでシステム申請を行い、上長管理の下で業務を行う。  
また残業後は別日で振替え早帰り日を設定し、引き続き月内でタイムコントロールできる状態を目指す。

■業務の「見える化」「属人化解消」

特定への依存を解消し、不本意な労働時間の偏りを解消する。  
また、業務の偏りがみられるものは人事等が適宜面談を行い、フォローアップする。

## 女性活躍推進法 一般事業行動計画

### 1. 計画期間 2025年4月1日～2028年3月31日までの3年間

### 2. 内容

#### 目標1：女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

女性管理職者の割合を、8.3%から15%へ引き上げを目指していく。  
現状、全従業員に対する女性比率42.9%、中間役職者の女性比率が31.3%と少ない状況ではあるため、まずは中間役職者の女性比率を40%代まで引き上げることを目先の目標とする。中間役職者の一定ライン以上になれば、産休・育休後の復帰時に、独自の社内制度が適用されるため、定期的な啓蒙を通じて、早期キャリアアップの促進を図る。

#### 目標2：職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

引き続き、ライフステージが理由の離職をゼロに維持する。  
女性のキャリア形成には、ライフステージに応じた働き方のイメージが重要なため、会社として多様な働き方に関する情報の発信や、相談しやすい関係性構築を行っていく。具体的には今後、役員陣や人事 Div.が全国の事業所を回り、コミュニケーション量を増やすことで、ライフステージに関する相談も気軽にできる風土を作る。

**対象期間：2025年1月～12月**

**労働施策総合推進法に伴う情報の公表**

1	中途採用比率	28.8 %
---	--------	--------

**育児・介護休業法に伴う情報の公表**

2	男性労働者育児休業取得率	37.5 %
---	--------------	--------

**女性活躍推進法に伴う情報の公表**

3	採用した労働者に占める女性労働者の割合	49.2 %
4	労働者に占める女性労働者の割合	43.8 %
5	管理職に占める女性労働者の割合	9.3 %
6	男女賃金格差（全体）	63.9 %
	男女賃金格差（正規雇用者）	64.7 %
	男女賃金格差（非正規雇用者）	61.1 %

※2：分割取得の場合、最初の休業のみを計算

※6：男性の賃金に対する女性の賃金の割合

（基本給・超過労働に対する報酬・賞与等を含む）

（産休育休中および育児等による短時間勤務中社員も1人としてカウント）