

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及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しました。

併せて、労働施策総合推進法及び女性活躍推進法に基づく令和6年の各数値についても公表いたします。

今後も社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行ってまいります。

次世代育成支援対策推進法 一般事業主行動計画

1. 計画期間 2024年4月1日～2026年3月31日までの2年間

2. 内容

目標1:子育て支援促進に向けた施策を拡大し、育休後の復帰率100%を継続・維持する

<対策>

- 2024年4月～ 妊婦および子育て社員向けの法人サービス導入を推進
- 2024年4月～ サービス導入の旨を全社員に広報
- 2025年4月～ 人事にサービス利用の相談が来る状態
- 2026年1月～ 社内にサービスの存在が定着し、該当者が自由にサービスを利用している状態

目標2:ビジネスケアラーのワークライフバランスを保つべく、柔軟な勤務制度を検討する

<対策>

- 2024年4月～ 世間および当社のビジネスケアラーの実態を知り課題を理解する
- 2024年10月～ ビジネスケアラー向けの社内相談窓口を設定し、周知する
- 2025年10月～ 介護を理由とする休暇・休業制度の導入を検討
- 2026年1月～ ビジネスケアラーの働き方に関する管理職向けの研修を実施

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。

労働施策総合推進法に基づく中途採用比率の公表

中途採用比率	57.5%
--------	-------

女性活躍推進法に伴う情報の公表

採用した労働者に占める女性労働者の割合	42.3%
労働者に占める女性労働者の割合	42.9%
管理職に占める女性労働者の割合	8.3%
男性労働者育児休業取得率	57.9%
男女賃金格差(全体)	64.7%
男女賃金格差(正規雇用者)	65.9%
男女賃金格差(非正規雇用者)	58.5%

※対象期間:2024年1月～12月まで

※賃金: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)

※育児中等の短時間勤務中の社員も1人としてとカウント