

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

株式会社日テレ アックスオン行動計画

女性が活躍でき、職業生活と家庭生活との両立に資する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. 計画期間： 令和 7 年 10 月 1 日～令和 9 年 9 月 30 日

2.内容

目標 1：管理職に占める女性割合を計画期間内に 31%以上とする。(女性)

<取組内容>

2025 年 10 月～1 on 1 等、キャリア形成のための定期的な面談を実施、人材育成の充実化を図る。

2026 年 7 月～定期異動において、管理職に占める女性割合を計画期間内に 31%以上にする。

2027 年 7 月～定期異動において、管理職に占める女性割合を計画期間内に 31%以上にする。

目標 2：男性社員の育児休業等取得率を 67%以上とする。(次世代/女性)

<取組内容>

2025 年 10 月～年次有給休暇取得（プール休暇含む）の促進。

10 月～東京都の『TOKYO パパ育児促進企業』登録制度、来年の 3 月に更新を行うため、社内外へのアピールを継続、取得を目指す。

継続) 一昨年、新設したライフサポート部にて、出産・育児担当者がパパ育児のサポート
育休ガイダンスを実施、パパ育児に寄り添い取得しやすい環境を構築、
担当社員を増加し、手厚い対応を実施。

毎年、パパ育児促進の社内広報資料を HP や一斉メール等により、
社員全員に周知する。

目標 3：労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数 10 日以上を目指す。(次世代/女性)

<取組内容>

2025 年 10 月～年次有給休暇取得の促進～前年度の年間平均取得日数 9.1 日のため

今年度は有給休暇最低 5 日プラス 1 日の取得を呼びかけ、目標の達成を目指す。

11 月～「休暇取得促進(リフレッシュホリデー)」公休日を除き有休 3 日間連続休暇を
年 2 回取得」または「有休 2 日間連続休暇を年 3 回取得」の推奨を告知。

12 月～年末年始、有給休暇取得奨励日の促進のための社内広報資料を
HP や一斉メール等により社員全員に周知する。

2026 年 4 月～年次有給休暇の取得状況を把握し、各部署毎に取得状況を報告。

今年度も有給休暇最低 5 日プラス 1 日の取得を呼びかけ、目標を達成を目指す。

目標 4：フルタイム労働者一人当たりの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数の平均を
各月 20 時間以下とする。(次世代)

<取組内容>

2025 年 10 月～ 月毎、勤務管理委員会にて、各部署の状況を報告。

10 月～ 各部署ごとの法定時間外労働及び法定休日労働状況を把握、各部署毎問題点を検討。

10 月～ 役員会議にて状況報告及び評価の実施。(目標 4：全て毎月実施)

掲載日 2025 年 10 月 1 日