次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

取　組　期　間	2025/04/01　から　2030/03/31　までの５年間

１．次世代育成支援対策として定めた事項

（１）妊婦・育児従業員に対する雇用環境整備

A.女性健康確保のための周知、情報提供、相談体制の整備
B.育児介護休業法を上回る休業等制度の実施
C.育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
D.子どもを育てる従業員が利用できる措置の実施
E.育児休業制度、育児休業給付、産前産後休業等諸制度の周知

（２）多様な労働条件の整備

A.年次有給休暇取得促進措置

（３）（１）以外の次世代育成支援対策

A.若年者向けインターンシップ・トライアル雇用等、適正な募集採用機会の確保等

２．次世代育成支援に関する目標

A.女性管理職比率３０％以上
B.月平均時間外労働１０時間以内の維持
C.男性育休取得率８０％以上

３．女性活躍推進に関する取組内容

（１）採用に関する事項

A.育児、介護、配偶者の転勤等の理由による退職者の再雇用

（２）継続就業・職場風土に関する事項

A.職場・家庭で男女ともに貢献できる職場風土づくり

（３）長時間労働是正に関する事項

A.チーム内情報共有・上司によるマネジメントの実施

（４）配置・教育・評価・登用に関する事項

A.労働生産性を重視した人事評価による育児休業・育児短時間勤務等利用に対する公平な評価

（５）多様なキャリアコースに関する事項

A.正社員転換制度の積極的運用
B.育児、介護、配偶者の転勤等の理由による退職者の再雇用

2026年　3月31日

株式会社　ツ　ツ　ミ

女性活躍推進法に関する公表情報

① 男女の賃金の差異（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）

年度	２０２３年度	２０２４年度	２０２５年度
全従業員	60.3%	61.8%	64.4%
正社員	63.8%	65.1%	67.4%
非正規合計	60.4%	57.3%	57.5%

※１．年度通算して在籍した従業員を対象として算出。

※２．通勤手当・賞与を含み、退職手当を除いて算出。

※３．期間中の育児・介護休業等取得による賃金不支給者、短時間勤務制度利用による賃金減額者を含む。

※４．非正規従業員の賃金には、定年後有期契約となった契約社員分を含めて算出。

② 女性管理職比率

年度	２０２３年度	２０２４年度	２０２５年度
女性管理職比率	15.7%	16.3%	22.0%

※女性管理職比率は、すべての雇用形態の合計で算出。

③ 採用した従業員に占める女性従業員の割合

年度	２０２３年度	２０２４年度	２０２５年度
全従業員	94.7%	92.8%	92.5%
正社員	94.7%	95.8%	95.5%
契約社員	92.3%	87.5%	80.0%
準社員	100.0%	83.3%	94.1%

※契約社員採用者は、定年後有期契約となった正社員分も対象として算出。

④ 平均勤続年数

男性	２０２３年度	２０２４年度	２０２５年度
正社員	23.3年	22.9年	22.4年
契約社員	6.1年	5.1年	4.5年
準社員	12.4年	11.1年	12.6年
女性	２０２３年度	２０２４年度	２０２５年度
正社員	8.8年	8.7年	8.4年
契約社員	6.9年	6.9年	7.1年
準社員	10.8年	12.1年	12.3年

※正社員定年後に有期契約社員となった者は、定年後の雇用形態開始日からの勤続年数で算出。

⑤ 男女別の育児休業取得率

年度	２０２３年度		２０２４年度		２０２５年度	
男性	人数	取得者	人数	取得者	人数	取得者
正社員	6	3	3	3	3	2
契約社員	0	0	0	0	0	0
準社員	0	0	0	0	0	0
取得率	50.0%		100.0%		66.7%	
年度	２０２３年度		２０２４年度		２０２５年度	
女性	人数	取得者	人数	取得者	人数	取得者
正社員	13	13	15	15	15	15
契約社員	0	0	6	6	1	1
準社員	4	4	3	3	1	1
取得率	100.0%		100.0%		100.0%	

「次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」についての取組状況

行動計画の期間	2025/04/01　から　2030/03/31　までの５年間
取組状況の報告期間	2025/04/01　から　2026/03/31　までの１年間

１．次世代育成支援対策として定めた事項

（１）妊婦・育児従業員に対する雇用環境整備

A.女性健康確保のための周知、情報提供、相談体制の整備

〇法令並びに育児・介護休業等に関する規程に基づき、人事部を主幹として周知・情報提供・相談受付を行ってまいりました。

B.育児介護休業法を上回る休業等制度の実施

〇法に定める短時間勤務制度、看護等休暇制度について、取得上限を子が小学３年修了日まで取得できるよう拡大しております。

２０２６年４月から、いずれの制度も小学４年修了日まで取得上限を延長いたします。

C.育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

〇社内電子掲示板にて、関係規定、育児休業中の待遇、育児休業後の労働条件に関する事項を従業員へ周知しております。

〇妊娠が確定した女性従業員、配偶者の出産予定日が確定した男性従業員から書面にて報告を提出してもらい、出産前後から育児休業、復職後の勤務内容等について説明しております。

〇男性従業員の育児休業取得状況は、以下のとおり推移しております。

年度	２０２３年度	２０２４年度	２０２５年度
配偶者が出産した男性従業員	６名	３名	３名
育児休業を取得した男性従業員	３名	３名	２名
男性従業員の育児休業取得率	50.0%	100.0%	66.7%

※人数と比率は全雇用形態の合計で算出しております。

D.子どもを育てる従業員が利用できる措置の実施

〇３歳以上の子を養育する従業員に対する所定労働時間の制限、短時間勤務制度を整備しております。Ｂ．のとおり、２０２６年４月から、短時間勤務・看護等休暇の取得上限を小学４年修了日まで延長しております。

E.育児休業制度、育児休業給付、産前産後休業等諸制度の周知

〇社内電子掲示板にて従業員へ周知しております。

〇Ｃ．中段のとおり、妊娠が確定した女性従業員、配偶者の出産予定日が確定した男性従業員から書面にて報告を提出してもらい、出産前後から育児休業、復職後の勤務内容等について説明しております。

（２）多様な労働条件の整備

A.年次有給休暇取得促進措置

〇年次有給休暇の計画付与を実施しております。

（３）（１）以外の次世代育成支援対策

A.若年者向けインターンシップ・トライアル雇用等、適正な募集採用機会の確保等

〇新規学卒者向けインターンシップ、特に障がい者雇用検討時にトライアル雇用を実施するなど、労使ともに適正な雇用になるよう務めております。

〇２０２５年より「次世代育成対策・女性活躍推進プロジェクトチーム」を組織しました。

２．次世代育成支援に関する目標

A.女性管理職比率３０％以上

〇女性管理職比率は、以下の通り推移しております。

年度	２０２３年度	２０２４年度	２０２５年度
女性管理職比率	15.7%	16.3%	22.0%

※比率は全雇用形態の合計で算出しております。

B.月平均時間外労働１０時間以内の維持

〇月平均時間外労働時間は、以下の通り推移しております。

年度	２０２３年度		２０２４年度		２０２５年度	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
正社員	5.8時間	5.6時間	5.5時間	5.7時間	4.8時間	4.5時間
契約社員	0.5時間	6.5時間	0.5時間	6.3時間	0.5時間	4.9時間
準社員	0.0時間	0.6時間	0.0時間	1.3時間	0.0時間	0.4時間

C.男性従業員の育児休業取得率８０％以上

〇男性従業員の育児休業取得率は、１．（１）Ｃ．後段で開示しております。

３．女性活躍推進に関する取組内容

（１）採用に関する事項

A.育児、介護、配偶者の転勤等の理由による退職者の再雇用

〇再雇用者数の実績は、以下の通り推移しております。

年度	２０２３年度		２０２４年度		２０２５年度	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
正社員	0名	0名	0名	1名	0名	3名
契約社員	0名	0名	0名	0名	0名	1名
準社員	0名	0名	0名	0名	0名	0名

（２）継続就業・職場風土に関する事項

A.職場・家庭で男女ともに貢献できる職場風土づくり

〇２０２５年より「次世代育成対策・女性活躍推進プロジェクトチーム」を組織しました。

〇育児・介護休業、母性保護等に関する諸制度について、機会を見て社内並びに対象従業員に周知を行っております。

（３）長時間労働是正に関する事項

A.チーム内情報共有・上司によるマネジメントの実施

〇上長並びに対象従業員に周知、呼びかけを行っております。

（４）配置・教育・評価・登用に関する事項

A.労働生産性を重視した人事評価による育児休業・育児短時間勤務等利用に対する公平な評価

〇人事考課実施並びに昇給賞与等査定反映時に、配慮するよう努めております。

（５）多様なキャリアコースに関する事項

A.正社員転換制度の積極的運用

〇正社員登用者数の実績は、以下の通り推移しております。

年度	２０２３年度		２０２４年度		２０２５年度	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
登用者	0名	15名	0名	19名	0名	23名

B.育児、介護、配偶者の転勤等の理由による退職者の再雇用

〇再雇用者の推移は、３．（１）A.にて開示しております。