

株式会社コスモポリタン・クリエイティブ・ラボ 次世代法に基づく一般事業主行動計画

仕事と生活の調和を図り、男女ともに働き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. 計画期間 令和6（2024）年7月1日～令和8（2026）年6月30日

2. 内容

<目標1>

●所定外労働時間を現状よりも改善する。

<対策>

- | | |
|----------------|--------------------------------------|
| 令和6（2024）年6月～ | ・所定外労働の実態の把握 ※2023年度所定外労働時間・月平均14.7h |
| 令和6（2024）年10月～ | ・ノー残業デーを月1回設定・実施し、残業時間の抑制を図る |
| 令和7（2025）年1月～ | ・全体的な業務量の偏りが解消できるよう人員配置を検討 |
| 令和7（2025）年3月～ | ・ノー残業デー実施結果を踏まえ、次年度取り組みを決定 |
| 令和8（2026）年3月～ | ・ノー残業デー実施結果を踏まえ、次年度取り組みを決定 |

<目標2>

●仕事と育児・介護の両立支援を推し進めるため、社内ポータルサイトに
「仕事と育児・介護の両立支援掲示版」を設け、運用を通じて社内啓蒙をはかる。

<対策>

- | | |
|---------------|--|
| 令和6（2024）年7月～ | ・掲示情報の選定
（法律・政令の解説、社内諸制度の周知・説明、セミナー案内等） |
| 令和7（2025）年2月～ | ・「仕事と育児・介護の両立支援掲示版」開設 |
| 令和7（2025）年3月～ | ・月次の情報更新を進め、周知・啓蒙につなげる |
| 令和8（2026）年1月～ | ・掲示内容及び運用状況の分析を行い、次期以降に向け改善策を講じる |

<目標3>

●育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供を行う。

<対策>

- | | |
|---------------|--|
| 令和6（2024）年7月～ | ・電話、メール、オンライン会議等により、休業中の従業員との連絡を密にし、業務の進捗状況など情報を提供し、復職しやすい環境を整える |
| 令和7（2025）年1月～ | ・復帰前に、作業技術の確認と、
復職先部門・業務の最新状況を共有する |
| 令和7（2025）年3月～ | ・当期の振り返り、次期の連絡予定等を決定 |
| 令和8（2026）年3月～ | ・当期の振り返り、次期の連絡予定等を決定 |

以上

株式会社コスモポリタン・クリエイティブ・ラボ
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女を問わず社員の活躍を促進し、社員が働き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. 計画期間： 令和 6（2024）年 7 月 1 日 ～ 令和 9（2027）年 6 月 30 日

2. 当社の課題

課題1：女性がほとんど配置されていない部署がある

課題2：有給休暇取得率の低い雇用管理区分がある

3. 目標

- ・ 女性がいない、または少ない部署・職種において、女性社員を1人増やす
- ・ すべての部署・職種で、女性の割合を20%以上とする
- ・ 有給休暇取得率を60%以上とする

4. 取組内容と実施時期

取組1：女性がいない、または少ない部署・職種等へ、女性を積極的に配置する

- 令和6（2024）年6月～ 各部門の女性の配置状況と割合を確認する
- 令和6（2024）年7月～ 該当部門に女性を配置するための施策を検討する（配置転換、採用計画）
- 令和6（2024）年7月～ 対象の配置部門、配置職種を定め、採用計画を策定・実施へ
- 令和8（2026）年3月～ 実施結果の分析を行い、次年度以降の改善に向け、追加施策を講じる
- 令和9（2027）年3月～ 実施結果の分析を行い、次年度以降の改善に向け、追加施策を講じる

取組2：有給休暇取得を推進する取り組みを実施する

- 令和6（2024）年6月～ 各部門の有給休暇取得率を把握
- 令和6（2024）年7月～ 社員に対して社内ポータルサイトやメールで継続的な啓蒙活動を行う。
有給休暇の取得計画を設定し、月次管理のもと有給休暇取得を促進する。
⇒対象全従業員の有給休暇取得率（年次付与数に対する消化率）を60%以上
- 令和6（2024）年7月～ 部門ごとの有給休暇取得状況を、毎月社内ポータルサイトで公開する
- 令和7（2025）年3月～ 部門ごとの有給休暇取得率を社内ポータルサイト等で公開し、全社で共有する
- 令和8（2026）年3月～ 実施結果の分析を行い、次年度以降の改善に向け、追加施策を講じる

以上