

株式会社フタバ図書 行動計画

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する行動計画

計画期間: 2024年3月1日 ~ 2028年2月29日

目標: 1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合を30%以上とする

取組内容: 2024年 3月～ 経営陣や管理職を対象に女性活躍に関する意見交換
現状把握と今後の課題、重点方針について

2024年 9月～ 女性社員に対する、昇進に対する意識調査、課題に
ついての意見交換

2025年 4月～ 課題に対する具体的訓練内容検討及び実施

2026年 4月～ 分析、及び、必要であれば方針修正

年度期間: 毎年4月1日～翌年3月31日

公表日: 2025年12月22日

区分	2024年度	2023年度	2022年度
全労働者	63.0%	59.9%	59.0%
正社員	12.3%	11.3%	11.4%
パートタイマー	67.0%	64.0%	64.0%

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に関する行動計画

計画期間： 2024年3月1日 ～ 2028年2月29日

目標：男女の平均勤続年数差異を1年以内とする

- 取組内容：2024年 3月～ 経営陣や管理職を対象に女性活躍に関する意見交換
- 2024年10月～ 従業員全体に、仕事と家庭を両立させるキャリア形成
についての意見交換
- 2025年 4月～ 従業員の、仕事と家庭を両立させるキャリアプラン
の作成、提案
- 2026年 4月～ 従業員の、仕事と家庭を両立させるキャリアプラン
の周知

年度期間: 毎年4月1日～翌年3月31日

公表日: 2025年12月22日

区分	2024年度	2023年度	2022年度
全体	17.4時間	19.3時間	16.8時間

年度期間: 毎年4月1日～翌年3月31日

公表日: 2025年12月22日

区分	2024年度	2023年度	2022年度
全労働者	66.1%	65.7%	60.8%
正社員	72.7%	72.1%	73.2%
パートタイマー	99.4%	97.1%	96.5%

※通勤手当を除く

雇用環境の整備に関する行動計画

計画期間： 2024年3月1日 ～ 2028年2月29日

目標：育児休業を取得しやすい会社風土づくり

- 取組内容：2024年 3月～ 経営陣や管理職を対象に育児休業に関する意見交換
- 2024年10月～ 従業員全体に、育児休業についての意見交換
- 2025年 4月～ 従業員の、育児休業取得を促す環境づくりPR活動内容の検討と準備
- 2026年 4月～ 従業員の、育児休業取得を促す活動の実施
- 2027年 4月～ 実績の分析と、課題抽出など次の動きへの検討