

株式会社フロウエル行動計画（第5回）

女性活躍推進法に基づいた行動計画

2025年4月1日

株式会社フロウエル

代表取締役 匂坂智之

計画期間：2025年4月1日から2030年3月31日までの5か年

目標

雇用環境の整備に関する項目

1 育児をする従業員の職業生活と家庭生活の両立支援の整備

- (1) 対象児童が10歳の誕生日を迎えるまでの間、コアタイム無しの在宅勤務を曜日固定で週3日間利用可能とし、4日目以上の突発的な利用も可能にする。

注1 注2

2 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

- (1) 熱中症対策として、夏季（6月1日から9月30日の間）は、在宅勤務を通常週2日限定のところ、週3日まで増やすことを可能にする。

- (2) パート新入社員の時給を各拠点の所在県に適用される最低賃金から100円上回るように設定する。

但し、所謂「収入の壁」が存在すると就業調整が横行して人手不足に陥る見通しが濃厚であるため、「収入の壁」が撤廃された場合に限って実行する。

注3

注1 正社員の性別不問、年次は入社3年目からとする

注2 週4日目以降は、都度上長の許可を必要とする

注3 収入の上限緩和ではなく、配偶者特別控除制度の完全な撤廃が条件

株式会社フローエル行動計画（第5回）
次世代育成支援対策推進法に基づいた行動計画

2025年4月1日
株式会社フローエル
代表取締役 匂坂智之

計画期間：2025年4月1日から2030年3月31日までの5か年

目標

雇用環境の整備に関する項目

1 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業環境と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

- （1）計画期間における男性労働者の出生時育児休業（1日～4週間）、もしくは会社規程にて定めた育児休暇（1日～5日間）の取得率を50%以上とする。

注1

〈対策〉社内掲示板や社内イントラネット、個別説明会等で、育児休業、子育てに関する両立支援について周知を行う。

2 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

- （1）フルタイム労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均を毎月45時間未満とする。

注2

〈対策〉月の残業時間が45時間を超えた場合、本人と上司に対する通知、指導等を行う。

注1 【計算方法】 育児休業を取得した男性労働者の数÷配偶者が出産した男性労働者の数

注2 【計算方法】 各月の対象労働者の（法定時間外労働＋法定休日労働）の総時間数の合計÷対象労働者数