

「次世代育成支援対策推進法」および「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画
(計画期間:2026年4月1日～2029年3月31日)

1. 当社の課題

1) 次世代育成:

男性社員の育休取得率が0%に留まっており、さらなる促進が必要。

平均残業時間が24.5時間となっており、長時間労働の抑制が必要。

2) 女性活躍:

R8.1.31時点の全社146名(男64、女82)の従業員構成は、正規社員(総合職社員)44(男27、女17)、非正規社員(作業職社員)102名(男37、女65)で、労働者に占める女性労働者の割合は、正規社員(総合職社員)38.6%、非正規社員(作業職)63.7%と、正規社員の女性の割合が少ない。また正規社員(総合職社員)登用を希望する場合、非正規社員(作業職社員)を対象とした能力開発・キャリア形成のための機会が少ない。

2. 目標および取組内容

《Ⅰ. 次世代育成支援対策(くるみん認定基準対応)》

【目標1】:男性育児休業等取得率30%以上とする。

【取組み内容】

- 2026年4月～
男性社員の育休取得促進のため、対象社員への個別面談を実施する。
- 2027年9月～
育休取得者の業務を代替する社員に対し「業務支援手当(月額5,000～10,000円)」を支給し、職場全体の受容性を高める。
2027年9月～
育休・産休中の給与補償を拡充し、法定給付金(67%)に会社補填(13%)を加え、実質80%支給とする。
- 【目標2】:全社員の月平均残業時間を20時間以下とする。
- 2026年4月～業務の属人化を防ぐDXツールを導入する。
2026年5月～毎月安全衛生会議等で効果を検証し、課題があれば改善策を検討する。
2026年9月～毎期末の実績を全社員へ報告する。

《Ⅱ. 女性活躍推進(えるぼし認定対応)》

【目標1】:非正規社員(作業職社員)から正社員(総合職社員)へ登用を1名以上行う。

【取組内容】

- 2026年4月～非正規社員(作業職社員)が自身のキャリア形成に対する意識を醸成するための研修などを上司からの働きかけを行う。
- 2027年4月～非正規社員(作業職社員)から正社員(総合職社員)への登用のための評価制度を導入する。