

女性活躍推進法に基づく行動計画

(一般事業主行動計画)

1. 計画期間

2026年4月1日～2028年3月31日(2年間)

2. 当社の現状と課題

当社は、常時雇用する労働者数が10名以下の小規模事業所であり、現在の正社員は3名で、いずれも女性である。

全員が30歳以上の時点で正社員として採用されており、年齢や性別、生活背景にとられない採用を行っている。

一方で、以下の点が課題として挙げられる。

- ・正社員の勤続年数が比較的短い者が含まれており、長期的な定着に向けた環境整備が今後の課題である。
- ・組織規模が小さく、管理職制度を設けていないため、管理職登用という形でのキャリア形成の機会が限定的である。
- ・業務の繁忙状況により、一部の社員において時間外労働が発生する場合がある(直近の1年間で1回、45時間を超過した月がある)。

これらを踏まえ、性別にかかわらず、すべての社員が安心して働き続けられる職場環境づくりに取り組む必要がある。

3. 目標

【目標1（採用）】

今後も、年齢や性別にとらわれず、多様な経験やキャリアを有する人材を正社員として採用する。

【目標2（継続就業）】

社員が安心して継続就業できるよう、働きやすい職場環境の整備を進める。

- ・全社員を対象に育児休業等の制度内容の周知と、取得希望者に対するコンプライアンス上の留意点を展開し育児休業などの取得への協力意識の醸成・向上。

【目標3（労働時間等の働き方）】

業務の平準化を図り、時間外労働の抑制に向けた取組を継続する。

- ・月間の時間外労働45h超過発生を0人に抑える。

4. 取組内容および実施時期

取組1：多様なキャリアを有する女性の採用

【実施時期：計画期間中、随時】

- ・年齢や性別による不合理な条件を設けず、経験や能力を活かせる人材の正社員採用を行う（求人情報の記載点検を更新都度実施する）。

取組2：継続就業を支援する職場環境の醸成

【実施時期：計画期間中、随時】

- ・日常的なコミュニケーションを通じて、業務上の課題や働き方に関する意見を把握する。
- ・社員の状況に応じ、働きやすい職場環境の整備（各種休業制度取得の推進、社員

のライスステージの変化に合わせた短時間勤務-フルタイム勤務の横断的切り替え)

取組3：時間外労働の抑制に向けた取組

【実施時期：計画期間中、随時】

- ・タスク管理システム（Tracking Time や Loop）を活用し、担当業務や進捗状況を確認することで特定の社員に業務が偏らないよう業務配分の調整を図り時間外労働の抑制に努める。
- ・勤怠管理システム（Freee）を活用し、月間の時間外労働が45hを超過しないよう勤務実態を把握する。

取組4：将来的な役割分担・キャリア形成の検討

【実施時期：計画期間中、随時】

- ・組織規模や業務内容を踏まえ、将来的な役割分担やキャリア形成のあり方について検討する。
- ・性別にかかわらず、能力や適性に応じた活躍の機会を確保する。

5. 情報公表について

本行動計画および女性の活躍に関する取組状況については、女性の活躍推進企業データベースに掲載し公表する。また自社HPについても今後のリニューアル状況に応じて掲載を検討する。

以上