

松山宮地弘商事株式会社 一般事業主行動計画

男女問わず、すべての社員が仕事と子育てを両立させることができる、働きやすい職場環境を作ることによって、その能力を十分に発揮できるようにするために、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和7年12月1日～令和12年11月30日までの5年間

2. 内容

次世代育成支援対策推進法に基づく目標として下記1から3を策定する。

【目標1】

ノー残業デー継続の周知徹底

<対策>

- 令和8年1月～ グループ別に毎週水曜日のノー残業デー再徹底を通知する
毎週水曜日の朝、ノー残業デーの通知放送を行う
- 令和9年4月～ 業務効率化を目的として、RPAを全社導入する

【目標2】

計画期間以内で継続して、産後パパ育休の取得率100%を達成する

<対策>

- 令和8年1月～ kintoneに結婚/出産/産休/育休に関する規則や実例の情報を集約
※男性女性取得経験者の取得期間
※会社独自の育児休業給付金上乗せ制度
※関連申請を電子化し、情報を取得しやすいシステムを構築
- 令和8年10月～ 会社全体会議にて上記システムを告知

【目標3】

保育園/幼稚園/小学校などの閉園閉学期間にに対応した、子連れ出社制度を導入する

<対策>

- 令和8年1月～ 乳幼児から小学校低学年の子供を育てる社員にヒアリング
- 令和8年4月～ 必要な社内規定の検討と整備
- 令和9年4月～ 会社全体会議にて制度の説明と運用開始

現状、女性管理職の割合が0%である。特定の部署に女性が偏っており、管理職候補を育成する配置や教育が全社的に十分に行われていないと考えられる。そこで、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づいて下記目標4を策定する。

【目標4】

計画期間以内で、女性管理職(課長級以上)を新たに1名以上登用する

<対策>

- 令和8年4月～ 管理職登用基準の公平性の確保と明確化を実施し、社内へ周知徹底する
- 令和9年4月～ 管理職候補者育成研修の実施を検討する
- 令和9年6月～ 管理職候補者に対する、外部講師によるキャリアデザイン研修を実施する