

次世代育成支援対策推進法 及び女性活躍推進法に基く行動計画

株式会社 秋 田 ク ボ タ

代表取締役社長 白 石 光 重

社員の働き方を見直し、仕事と子育てを両立させることができ、また、すべての社員がその能力を発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和8年4月1日 ～ 令和11年3月31日 の3年間

2. 内 容

目標1：計画期間内に、男性社員の育児休業取得率を20%以上とする。

＜対策＞

令和8年4月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討(業務体制の見直し、個人営業からチーム営業への転換)・実施

目標2：計画期間内に、全社員の時間外・休日労働時間を1人当たり月平均10時間未満とする。

＜対策＞

令和8年4月～ 時間外・休日労働時間の過多社員に対しての面談と指導の実施

令和9年1月～ 業務量の見直しと平準化などの取組実施

目標3：計画期間内に、育児休業の取得者がいる部署の所属社員や当事者を支援している社員に対して育児休業職場応援手当を支給する。

＜対策＞

令和8年4月～ 職場応援手当の対象者の範囲を検討する。

令和8年7月～ 職場応援手当の詳細を検討のうえ規定を作成する。

令和9年4月～ 職場応援手当の規定を周知すると同時に、育児休業を職場全体で受け入れて支える企業風土を醸成し、気兼ねなく育児と仕事の両立ができるようにする。

目標4：計画期間内に、管理職に占める女性労働者の割合を10%以上に増やす。

＜対策＞

令和8年7月～ 現在、雇用管理区分が実務職となっている女性社員に職種変更や役職昇格についての希望の有無を確認する。

令和8年9月～ 職種変更や役職昇進希望の有無の調査結果踏まえ、状況によっては、雇用管理区分そのものを撤廃することを検討する。

また、女性社員の職種変更や役職昇格を実施する場合の課題点を分析する。

令和9年2月～ 上記の課題についての解消策を検討する。

令和10年1月～ 役職昇格や職種変更を希望する女性社員について、個々に検討し、能力があると認められる場合は所課長級に昇格させる。