

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法
一般事業主行動計画（東尾メック株式会社）

東尾メック株式会社は、社員が仕事と生活の調和を図り、個々の能力を発揮し役割を担うことができる働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のとおり一般事業主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. 当社の課題（現状分析）

- 女性管理職が0名である。
- 女性労働者が長く働き続けられる環境づくりが必要である。
- 育児休業制度等の周知が十分とは言えず、特に男性の育児参画の促進が課題である。

3. 目標および取組内容

【目標1】

管理者の女性労働者を0人から2人以上とする。

<取組内容>

① 女性労働者のキャリア形成支援

- 令和8年4月～若手女性社員に対し、出産・育児を経験しても働き続けるキャリアイメージ形成のための研修を検討・実施する。
- 令和8年10月～育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者に対し、能力向上・キャリア形成を支援する取組（面談等）を行う。

② 管理職候補層への育成支援

- 令和9年4月～管理職手前の職階にある女性労働者に対し、昇格意欲の喚起、マネジメント能力付与のための研修を検討・実施する。

③ 管理職への意識啓発

- 令和8年4月～管理職に対し、女性の活躍推進・能力発揮に向けた職場風土づくりの情報提供・研修を行う。

【目標2】

女性労働者の平均勤続年数を男性と同程度とする。

<取組内容>

① 育児休業等の制度周知の強化

- 令和8年4月～育児休業制度の内容を分かりやすくまとめたリーフレットを作成し、対象社員に周知徹底する。
- 令和8年4月～社内ネットワーク掲示板での公表を継続する。

② 男性の育児休業取得促進（女性の継続就業支援のため）

- 令和8年4月～男性の子育て目的の休暇の取得促進を行う。
- 令和8年10月～育児休業を取得しやすい職場環境づくり（業務体制見直し等）を検討する。
- 令和8年12月～男性の育児休業を1名以上取得する

③ 柔軟な働き方の検討・推進

- 令和8年4月～始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ制度等の整備を検討する。
- 令和9年4月～育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者に対し、テレワーク等の場所にとられない働き方導入を検討・推進する。
- 令和9年6月～所定外労働時間を目標 30H/月以内にする

4. 周知・公表の方法

- (1) 社内周知：社内ネットワーク掲示板にて公表する。
- (2) 外部公表：令和8年4月1日にインターネットにて公表する。

5. 担当部署

総務 IT グループ