株式会社ひろせプロダクト
次世代法に関する一般事業主行動計画

全社員が仕事と子育てを両立し、ワーク・ライフ・バランスのとれた働きやすい職場環境を維持・向上させるため、次の通り行動計画を策定する。

【計画期間】　令和 8 年 9 月 12 日から令和 10 年 11 月 30 日まで

【目標　①】　男性社員の「子育て育孫応援休暇」をはじめとする育児関連休暇の定着を図り、対象者の利用率 100%を維持するとともに、性別を問わず取得しやすい職場環境を推進する。(現状：取得率 100%)

令和 8 年 9 月～：
全社員に対し、男性の育児休業制度や自社の育児関連休暇制度（育児休業給付や各種手当含む）の周知・情報提供を行い、性別に関わらず休暇を取得しやすい雰囲気づくりを推進する。

令和 8 年 10 月～：
対象者が発生した際に速やかに休暇・休業を取得できるよう、業務の多能工化や属人化解消、代替要員の配置フローなど、職場全体の業務体制の見直し・整備を行う。

令和 9 年 4 月～：
制度の利用実績および職場内の意識に関するアンケート調査を実施し、休暇・休業取得の阻害要因を検証したうえで、制度運用の改善を行う。

【目標　②】　所定外労働削減のための業務効率化を推進し、全社員の時間外労働・休日労働時間を「月平均 5 時間未満」で継続維持する

令和 8 年 9 月～：
残業事前申請制度の社内周知・徹底を図り、不要な時間外労働を発生させない業務管理体制を継続する。

令和 8 年 10 月～：
各部署における作業工程・業務手順の洗い出しとマニュアル化を進め、作業の標準化および多能工化を推進して業務効率化を図る。

令和 9 年 11 月～：
工程標準化の進捗状況および特定社員への業務負荷の偏りがないかを四半期ごとにモニタリングし、業務の平準化を図る。

令和 10 年 4 月～：
期間中の全社員の時間外労働・休日労働時間の実績（月平均 5 時間未満の達成状況）を総括・検証し、次期計画に向けた課題抽出と職場環境の改善を行う。

株式会社ひろせプロダクト
女性活躍のための一般事業主行動計画

男女ともに全社員がやりがいを持ち、長期的に能力を発揮して定着・活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の通り行動計画を策定する。

【計画期間】　令和 8 年 9 月 12 日から令和 10 年 11 月 30 日まで

【目標　①】　新入社員を含めた定着率の向上と、男女ともに平均勤続年数 7 年以上への早期回復・伸長

令和 8 年 12 月～：
全社員を対象としたキャリアプランニング（棚卸し）を実施し、メンター制度の整備やキャリアコンサルタント等による定期的なキャリアコンサルティング面談の導入・実施体制を整える

令和 9 年 2 月～：
全社員を対象に職場環境・働きがいに関するエンゲージメント（定着度）アンケートを実施し、課題を抽出する。

令和 9 年 4 月～：
アンケート結果やキャリアコンサルティング面談を通じて抽出された課題に基づき、業務改善・階層別研修・管理職/リーダー候補育成プログラムの実施および働きやすい環境の見直しを行う。

令和 10 年 4 月～：
キャリア面談の実施状況や社員の定着率・平均勤続年数の推移を検証し、次期施策への反映を行う。

【目標　②】全社員の有給休暇取得率を 80%以上 とする

令和 8 年 9 月～：
各部署・個人の有給休暇取得状況を可視化（四半期ごと）する仕組みを継続運用する。

令和 8 年 12 月～：
繁忙期・閑散期を見据えた「年次有給休暇の計画的付与や奨励日」の設定、および業務の属人化を防ぐ業務の平準化を推進する。

令和 9 年 4 月～：
取得率が目標（80%）に満たない社員・部署への個別ヒアリングおよび業務調整支援を行う。

令和 10 年 4 月～：
年間の取得実績を総括・社内フィードバックし、達成状況の評価を行う。