

ハーコブ株式会社 一般事業主行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年4月1日～2030年3月31日まで

2. 課題

- (1) 女性管理職の割合が政府目標の30パーセントに達していない【女性活躍推進法】
- (2) 男性スタッフの育児休業取得率を向上させたい【次世代法】
- (3) 休日の取得率が低く仕事と生活の両立ができていない【次世代法】

3. 目標・取組み・実施時期

目標1：女性管理職を育成し3名増（30％達成）させる

<取組み>

- 2025年4月～ 管理職育成のための計画や新たな評価体系の作成
- 2026年4月～ 計画に基づき面談を実施。外部研修に参加するなどして女性管理職を育成
- 2027年4月～ 女性管理職1名増
- 2028年4月～ 女性管理職1名増
- 2029年4月～ 女性管理職1名増

目標2：男性スタッフの育児休業取得者を3名達成する

<取組み>

- 2025年4月～ ポスター掲示の継続などにより育児休業・産後パパ育休への認知を広める。また、人員を拡充させ、男性スタッフの育休取得時の業務体制を整備する
- 2026年4月～ 男性スタッフの育休取得者1名達成
- 2027年4月～ 配偶者が出産した男性スタッフに対して面談を行う制度を開始
- 2028年4月～ 男性スタッフの育休取得者1名達成
- 2029年4月～ 男性スタッフの育休取得者1名達成

目標3：年間休日を増加させ、仕事と生活を両立しやすい環境づくりを行う

<取組み>

- 2025年4月～ 定期的な1on1面談の継続やフォローアップにより離職率を低減させる
- 2026年4月～ 業務プロセスとシステムの改善により生産性を向上させる
- 2027年4月～ 人員を拡充させ、交代で無理なく勤務が回るよう生産体制を整備する
- 2028年4月～ 経営陣やスタッフへ意見聴取を行い、それに基づいてカレンダーや有給休暇の仕組みの見直しを行う
- 2029年4月～ 年間休日115日達成