

ハーバーハウス株式会社の一般事業主行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うとともに、社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に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8月1日～令和10年7月31日までの2年間

2.内容

目標1：係長級（初級管理職層）に占める女性労働者の割合を30%以上とする。（女）

＜取組内容＞

- 令和8年10月～：対象女性労働者へ「将来の役職登用への意向」について意識調査を行う。
- 令和8年12月～：結果に基づいて現場の上長と連携し、対象者への効果的な育成プランや制度等を整備、サポートする。

目標2：育児休業取得率について、女性労働者は100%以上を維持し、男性労働者は育児休業取得者の内取得期間が28日（4週間）以上である者の割合を50%以上とする。（女）（次）

＜取組内容＞

- 令和8年11月～：現行の社内用「産休・育休支援ツール」をブラッシュアップし、全社的な周知と環境整備を行う。これにより、女性労働者の確実な育休取得をサポートするとともに、対象の男性労働者へ育児休業制度に関する案内や情報提供を徹底し、取得および期間延伸を促進する。
- 令和9年2月～：全従業員を対象として「パタハラ・マタハラ防止を含むハラスメント啓発研修（勉強会や動画視聴）」を年1回定期実施し、育児休業取得期間の延伸につなげる。

目標3：計画期間の最終事業年度において、各労働者の月平均の法定時間外労働を60時間未満とする。（女）（次）

＜取組内容＞

- 令和8年8月～：各部署の月次残業時間データを総務課にて毎月モニタリングし、過重労働の兆候がある部署の上長へ早期のアラート発信を行う。
- 令和8年8月～：働き方改革および長時間労働抑止のため既存の「3ヶ月前有休取得アラートシステム」を活用した手動での個別取得促しメッセージの送信を継続・強化運用する。