

株式会社アイネス

女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく 一般事業主行動計画

社員一人ひとりの多様なライフイベントに寄り添い、いきいきとやりがいを持って能力を最大限に発揮できる雇用環境の整備を行うため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

2026年4月1日～2031年3月31日（5年間）

2. 当社の課題

長年の取り組みにより、総労働時間の削減や育児休業（当社独自の育児休暇含む）の取得率は高い水準を維持しているが、今後はより多様化する社員のライフイベント（育児・介護・治療等）に寄り添う柔軟な働き方の定着が求められている。

女性管理職比率は順調に推移してきたが、情報通信業の平均水準が上昇する中、さらなる女性リーダーの育成が必要な状況。当社において、出産後にほぼ全ての女性が育児短時間勤務を選択するため、各社員のキャリア形成をチーム全体で支援・協働し、時間制約含め多様な事情を抱える社員でも成長に繋がる業務にチャレンジできる職場環境づくりが課題となっている。

3. 目標と取組内容

【目標1】管理職に占める女性労働者の割合を15%以上とする。

<取組内容>

○女性社員が中長期的なキャリアビジョンを描き、管理職への挑戦に対する心理的ハードルを下げるための支援

2026年4月～：女性社員の昇格年齢分析やアンケート等を通じた課題の洗い出し

2026年10月～：キャリア研修やロールモデルとの交流機会の提供等の施策を検討

2027年4月～：検討した施策を開始、実施と効果検証のPDCAを継続実施

○性別に関わらず多様な事情を抱える社員が能力を最大限に発揮できるよう、職場全体の理解促進および柔軟な働き方とチームの成果を両立できる環境整備

2026年7月～：管理職研修にてダイバーシティや柔軟な働き方に関するマネジメントについて説明

【目標 2】総実労働時間の削減に向けて取り組み、正社員の法定外残業時間を月平均「10 時間未満」とする。

<取組内容>

○長時間労働者に対する要因分析・対策報告および業務改善指導の継続

2026 年 4 月～：毎月の労働時間実績の集計、および要因分析の継続実施

2026 年 4 月～：長時間労働が発生している該当部門に対する業務改善指導および改善計画提出の定期的・継続的な実施

【目標 3】男性の育児休業等および育児目的休暇（当社独自の育児休暇あり）の取得率を 100%とする。

<取組内容>

○男性社員の育児参画を促進するための制度周知と取得の呼びかけの継続

2026 年 4 月～：配偶者妊娠届が提出された男性社員に対して、「パパ育児休暇(有給)」を含めた育児休業等制度の個別周知および取得推奨を継続実施

【目標 4】社員の多様なライフイベント（育児・介護・治療等）に寄り添い、休職ではなく「働きながら家庭と両立できる」制度の周知・定着を図る。

<取組内容>

○多様な目的に利用できる新たな短時間勤務制度（通称：X-Time 制度）の導入と運用

2026 年 4 月～：「多目的短時間勤務制度」の運用開始

2026 年 4 月～：社内ポータルサイトや管理職を通じた新制度の全社的な周知、および新入社員に向けた制度案内と理解促進

以上