

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画について

株式会社北菱プリントテクノロジー

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 2026年5月1日～2028年4月30日までの2年間

2. 内容

目標1：男女問わず個々の能力を発揮できる環境を定着させる。

- ・労働者一人ひとりのキャリアプランを課題面談・アンケート等でヒアリングし、男女問わず意欲のある労働者を積極的に発掘する。人事制度（役割、責任の違い等）を明確にし、従業員へ周知する。
- ・スキルアップ、技能の活用化を行える環境（研修、セミナー案内周知含む）を徹底する。
- ・育休復帰後の面談を実施し、キャリア復帰をサポートする。
- ・定期面談において育成状況を確認・管理し、定着・育成に向けて人事部門がフォローする。

目標2：時間外労働時間の削減の取組みを強化する。

- ・勤怠システム活用による適切な労働時間の管理、従業員への業務効率化に関するアンケートを実施する。
- ・労働時間の集計・アンケート結果を分析し、各部門での労働時間・業務分担等の見直しを行う。
- ・部署ごとに月1回のノー残業デイを設定し、業務上退勤出来なかった従業員には別日に定時退勤日を確保できるよう配慮する。ノー残業デイ促進ポスターの作成・掲示による周知を図り、勤務時間外の有効活用を促す。

目標3：労働者の年次有給休暇の平均取得率60%以上を維持する。

- ・従業員の記念日（誕生日等）、家族の私用（子の学校行事・親の病院付き添い等）、家族の長期休暇（春、夏、冬）等に合わせる際にも休暇取得可能であることを周知するとともに管理職は可能な限り希望を考慮する。

目標4：職場全体でヘルスリテラシーを高め、健康増進を図る。

- ・女性の健康上の特性、婦人科検診等の受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発の資料配布や情報配信を行う。
- ・健康課題等に関し、従業員が気軽に相談できる窓口を設置する。

《女性の活躍に関する情報公表》

- ・管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合：20% ※2026年4月現在