

株式会社横河ブリッジ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性従業員を増やし女性が活躍できる機会を提供すること、また従業員全員が働きやすい環境を整備することによって、すべての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年4月1日～2029年3月31日までの4年間

2. 内 容

目標1：雇用管理区分ごとの残業時間が毎月45時間未満であることを維持し、更に残業時間を低減する。

<対策>

- 2025年4月～ 業務内容の見直しやDXの推進を継続することで、業務効率化を行う。
- 2025年4月～ 時間外労働削減に繋がる人事制度を充実させ、従業員のライフワークバランスを実現させる。
- 2025年4月～ 時差出勤、ノー残業デー等、従業員の働き方改善に資する制度を拡充し、利用を推進する。

目標2：女性労働者に対する多様なキャリアコースの提供を維持、拡充する。

<対策>

- 2025年4月～ 女性労働者の非正社員から正社員への転換、キャリアアップに資する雇用区分間の転換を引き続き推進する。
- 2025年4月～ ジョブリターン制度を全従業員に周知し、結婚や出産、育児等を理由に退職した女性労働者に対し、キャリア継続の機会を提供する。
- 2025年4月～ 性別を問わず能力に応じて管理職への登用を行う。

目標３：２０２９年３月３１日時点において、全社員に対する女性社員の割合を
１７％以上とする。

<対策>

- ２０２５年４月～ 女性求職者が気軽に参加できるようなインターンプログラムや
キャリアセッションセミナーを開催し、採用活動における女性
採用力を強化する。
- ２０２５年４月～ 男性労働者が中心となっている工場・現場部門に対し、ヒアリ
ングや女性によるパトロールを実施し、女性労働者が働きやす
い環境・風土の整備、仕事の標準化を行う。
- ２０２５年４月～ 女性労働者に対し、具体的なキャリアパスやロールモデルの提
示を行い、キャリアへの不安感を払拭し、キャリア形成を支援
する。

株式会社横河ブリッジ 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～2027年3月31日までの2年間

2. 内 容

目標1：計画期間終了時点で把握できる最新の有休管理年度である2025年10月1日から2026年9月30日までの期間において、有給休暇の取得率を67%以上とする。

<対策>

- 2025年4月～ 毎月組織単位ごとの有給休暇取得状況を所属に周知し、所属長が有給休暇取得の少ない社員へのフォローを行う。
- 2025年4月～ 会議体での連絡、社内へのポスター掲示やイントラネットへの掲載により、積極的な有給休暇取得を促す。

目標2：計画期間中の男性育休取得率を50%以上とする。

<対策>

- 2025年4月～ 配偶者が出産する男性従業員に対する周知・案内資料が対象者にとってより分かりやすいものになるよう適宜見直しを行う。
- 2025年4月～ 社内へのポスター掲示やイントラネットへの掲載により、男性育児休暇取得への取り組みを周知し、育児休暇を取得しやすい環境を整える。

目標3：全従業員の平均残業時間を毎月30時間未満とする。

<対策>

- 2025年4月～ 業務内容の見直しやDXの推進を継続することで、業務効率化を行う。
- 2025年4月～ 時間外労働削減に繋がる人事制度を充実させ、従業員のライフワークバランスを実現させる。
- 2025年4月～ 時差出勤、ノー残業デー等、従業員の働き方改善に資する制度を拡充し、利用を推進する。

目標４：自社の両立支援制度の利用状況、両立支援のための取組の成果等を把握し、既存制度の見直しや制度の新設を検討する。

<対策>

- 2025年4月～ 社員へのヒアリングや実績値などを基に、制度の利用状況、取組の成果等について現状把握・分析を行う。
- 2025年4月～ 現状把握・分析結果を基に、自社にとってより効果的な制度の見直しや制度の新設を検討する。