

株式会社サイセリア

一般事業主行動計画

～次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法 一体型～

社員が仕事と家庭生活を両立しながら、その能力を十分に発揮して長期にわたり安心して働くことができる職場環境を整備するとともに、女性社員が経験や能力に応じてキャリアアップし、より一層活躍できる職場づくりを推進するため、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、次のとおり一般事業主行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和8年9月1日から令和11年8月31日までの3年間

2. 目標及び取組内容

目標1 仕事と子育ての両立支援

計画期間中、育児休業等の取得対象となる労働者について、女性の育児休業取得率100%を維持するとともに、男性の育児休業等の取得率50%以上を目指す。

取組内容

令和8年9月～

- ・ 育児休業、出生時育児休業、育児休業給付、産前産後休業その他の仕事と子育ての両立支援制度について、社員への周知を行う。
- ・ 育児休業等を希望する社員が相談しやすい体制を整備し、制度の内容及び申出方法について適切に案内する。
- ・ 男性社員についても育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを進める。

令和9年4月～

- ・ 育児休業等の取得状況を定期的に確認する。
- ・ 育児休業後に円滑に職場復帰できるよう、本人の希望及び業務の状況を踏まえ、業務内容や勤務上の配慮について必要な見直しを行う。

目標2 長時間労働の抑制

全労働者について、各月の法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を1人当たり45時間未満とする。

取組内容

令和8年9月～

- ・ 勤怠管理資料等を活用し、社員の時間外労働及び休日労働の状況を毎月確認する。
- ・ 長時間労働が発生している場合には、その原因となる業務量、工程、人員配置等を

確認し、必要な改善を行う。

- ・ 業務状況を社内で共有し、業務の優先順位付け及び業務分担の見直しを行う。

令和9年4月～

- ・ 工程改善、設備活用、人員配置の見直し及び多能工化等を継続し、特定の社員や工程への業務集中を抑制する。
- ・ 時間外労働の実績を定期的に検証し、数値目標の達成状況を確認する。

目標3 女性社員の育成及び登用

女性労働者のうち、班長・リーダーその他これに準ずる責任ある職務に就く者を、計画期間中に1名以上増加させる。

取組内容

令和8年9月～

- ・ 女性社員の技能、経験、適性及び本人の希望を確認し、将来のリーダー候補となる人材の育成を進める。
- ・ 担当業務だけでなく、複数工程の習得、品質管理、後輩への技能指導等を経験する機会を設ける。

令和9年4月～

- ・ 女性社員に対する技能教育及び複数工程の習得を継続し、職務経験の幅を広げる。
- ・ 後輩指導、工程管理等の責任ある業務を段階的に担当させ、リーダーとして必要な能力の育成を行う。
- ・ 能力、経験及び実績を適正に評価し、班長、リーダーその他これに準ずる責任ある職務への登用を進める。

3. 計画の周知・公表及び進捗管理

本行動計画は、書面の交付により社員へ周知するとともに、「女性活躍・両立支援総合サイト」及び自社ホームページ等を通じて社外に公表する。

また、計画期間中は、育児休業等の取得状況、時間外労働の状況及び女性社員の育成・登用状況を定期的に確認し、必要に応じて取組内容を見直す。

策定日：令和8年8月31日

計画期間：令和8年9月1日～令和11年8月31日

株式会社サイセリア