

2026年3月31日

神果神戸青果株式会社 行動計画書

次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画書を下記に策定致します。

①次世代育成支援対策推進法

1. 計画期間 2026年4月1日～2031年3月31日(5年間)

2. 目標と取組内容

【目標1】

男性の育児休暇取得率を向上

<対策>

令和8年4月～

配偶者が出産する男性社員に対し育児休業制度の説明を行い、育児休業または育児目的の休暇の取得を促進する。そのため育児休業制度・出生時育児休業（産後パパ育休）について、社内イントラネット等により周知する。対象者（配偶者の妊娠が判明した社員）には、個別に制度説明を実施する。管理職向けに育児休業取得促進研修を実施する

【目標2】

フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間の平均45時間以下かつ月60時間を超える労働者を抑制する。

## <対策>

令和8年4月～

時間外・休日労働の実態把握と管理の徹底を行い、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間を部門別に集計・分析する。月45時間超の労働が発生した部署について、原因分析と是正措置を実施する。また長時間労働が発生しにくい業務体制の整備、業務の属人化を防ぐため、業務分担・マニュアル化を推進する。繁忙期においては応援体制・人員配置の見直しを実施する。また管理職を対象に、労働時間管理および次世代育成支援の重要性に関する研修を継続的に実施し、管理職が部下の労働時間を常時把握し、時間外・休日労働の事前承認を行う。また柔軟な働き方の活用として、業務内容に応じて、時差出勤やテレワーク等の柔軟な働き方を検討・導入する。これらについて社内イントラネットへの掲示、全社員へのメール配信等を行い周知する。

### 3. 計画実施体制

総務部を主管部署とし、各部門管理職と連携して実施する

## ②女性活躍推進法

1. 計画期間 2026年4月1日～2031年3月31日（5年間）

2. 目標と取組内容

### 【目標1】

総合的に職務を担う女性社員の割合を10%以上にする。

<対策>

令和8年4月～

女性社員の総合職の採用を増やし、事務、営業等の各部業務を担当し、将来にわたり幅広く活躍できる女性社員の割合を増やす。管理職候補となる女性社員の選抜・育成状況を把握、キャリア形成研修を実施し、昇格基準・評価制度の透明化を図り、管理職登用において男女均等な機会を確保する。これらについて社内イントラネット等により周知する。

#### 【目標2】

女性社員の平均勤続年数を現行より2年以上延ばす。

<対策>

令和8年4月～

出産・育児と仕事の両立に関する制度（育児休業、短時間勤務、所定外労働免除）を再周知、育休復職時に面談を実施し、キャリア継続を支援する。育児中社員への業務調整・柔軟な働き方を導入する。これらについて社内イントラネット等により周知する。

### 3. 推進体制

総務部を中心に、各部門管理職と連携して本計画を推進する。

以上