

エイセブプラス株式会社
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 ～ 2030 年 3 月 31 日 5 年間

2. 内容

目標1：男性労働者の育児休業等及び育児目的休暇取得率5%以上とする。

＜対策＞

- 2025 年 7 月～ 社内広報誌による育児休業等に関する案内を発信する。
- 2026 年 4 月～ 育児休業に関するマニュアルを更新する。
- 2027 年 4 月～ 育児休業に関するマニュアルを展開する。
- 2028 年 4 月～ 社内報を活用して他社事例を紹介する。

目標2：管理職に占める女性の割合を2030年3月末までに30%以上とする。

＜対策＞

- 2026 年 4 月～ 現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっているか、男女公正な評価基準になっているか確認する。
- 2027 年 4 月～ 他社制度調査と必要に応じて新しい評価基準を検討する。
- 2028 年 4 月～ 経営トップによる、全社を挙げてのダイバーシティ推進に関するメッセージの発信を行う。
- 2029 年 4 月～ ダイバーシティに関連する制度を検討・導入する。

目標3：残業時間を全社平均、月10時間/人以内を継続する。

＜対策＞

- 2025 年 4 月～ 各部ごとに残業時間を精査し、各部へフィードバックを行う。
- 2025 年 4 月～ 社内広報誌による長時間労働是正に関するメッセージの発信をする。
- 2025 年 9 月～ 各部ごとに残業削減のための取組みを検討し、取組みを推進する。
- 2025 年 10 月～ 効果的な取組みについては、他部署へ展開する。

女性の活躍の現状に関する情報公表

2026年7月1日

①男女の平均勤続年数の差異		： 2年1ヵ月	②採用した労働者に占める女性労働者の割合		： 80.6%
平均勤続年数	男性	： 6年8ヵ月	年間 全体採用者数	： 31人	
	女性	： 8年9ヵ月	女性採用者数	： 25人	
③男女の賃金の差異（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）			④管理職に占める女性の割合		： 20.0%
令和6年度 全労働者	： 84.0%		管理職全体	： 15人	
正社員	： 70.9%		管理職女性	： 3人	
パート/有期社員	： 78.6%				