

(株)北九州ウォーターサービス
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

女性社員を管理職等に積極的に登用するとともに、全社員が仕事と生活の調和を図りながら一層活躍できる環境づくりを行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年4月1日～2031年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1：女性社員を課長職等に2名以上登用する

女性社員のキャリア形成を推進し、計画期間内に管理職（課長職）及び管理職を目指す地位（係長職・主任職）への登用に努める。

<対策>

●2026年4月～

- ・人事異動等により業務経験を増やすとともに、女性社員により高度な知識やスキル等を身につけてもらうため、研修等にも積極的に参加させる。
- ・対象となる女性社員に対し、所属長や人事担当者が今後のキャリア形成に向けた面談を実施する。

目標2：計画期間内における男性の平均育児休業取得率50%以上を目指す

仕事と家庭を両立できる職場環境を整備し、育児休業を取得する体制を目指す。

<対策>

●2026年4月～

- ・育児時間、子育て支援休暇等の育児休業に関する制度の周知徹底を行う。
- ・男性の育休取得の促進とワークライフバランスを応援するため、所属長から本人に積極的な取得を促す。

目標 3：社員の法定時間外労働、法定休日労働時間の平均を毎月 5 時間未満とする
現在も時間外・休日労働時間は 5 時間未満であるが、引き続き月平均 5 時間を超えないよう、心身ともに健康に働ける職場環境づくりに努める。

<対策>

- 2026年4月～
 - ・各部署で業務内容を洗い出し、不要な業務の廃止や、時間外労働の多い社員への業務集中を解消するための再分配を実施する。
 - ・ペーパーレス化や定型業務の自動化など、ICT ツール等を活用して DX 化を進める。

目標 4：年次有給休暇の 5 年間平均取得率 90%の確保をめざす（従業員全体）
業務上の都合による支障を極力排除し、従業者間の不均衡をなくすように努める。

<対策>

- 2026年4月～
 - ・毎年度（12月）に年次有給休暇の取得状況を検証し、必要に応じて所属長に改善指導を行う。
 - ・所属長は、年次休暇取得の時季指定等により年次休暇の取得を推進する一方、年次休暇を取得しやすい職場づくりを行う。
 - ・ICT ツール等を活用して業務効率化を図り、休暇取得率の向上を目指す。