

Resora 株式会社

一般事業主行動計画（次世代法・女性活躍推進法 一体型）

1. 計画期間

令和7年5月1日～令和10年4月30日（3年間）

2. 当社の課題

女性管理職比率は高い水準にあるが、特定の管理職への業務集中や、将来的な担い手不足への備えが必要である。

男性の育児休業取得実績を継続し、全職種で休みやすい環境を維持する必要がある。

現場の負担軽減のため、有給休暇の取得促進、残業削減と業務の効率化が求められている。

3. 目標と対策の内容

【目標1：女性活躍推進法に関する目標】

目標：管理職（主任級以上）に占める女性比率60%にする。

対策（令和7年5月～）：

管理職候補となる女性職員に対し、定期的な面談を実施し、キャリアアップに関する不安の解消や個別の相談支援を行う。

【目標2：次世代法に関する目標（育児休業）】

目標：男性職員の育児休業取得率80%以上を継続する。

対策（令和7年5月～）：

配偶者の出産を控えた男性職員およびその上司に対し、制度の個別周知と取得勧奨を徹底し、育休を取得しやすい職場風土を維持する。

【目標3：次世代法に関する目標（労働時間）】

目標：年次有給休暇の平均取得日数を年10日以上とする。

対策（令和7年5月～）：

各事業所における業務マニュアルの整備やICTツールの活用を進め、業務の属人化を解消することで、計画的な有給休暇の取得を促進する

【目標4：女性活躍推進法に関する目標（残業）】

目標：月30時間を超える残業が発生した従業員に対し、上司による面談を実施する

対策（令和7年5月～）：

毎月、全従業員の残業時間を集計し、30時間を超過した対象者を特定する。

対象者に対し、直属の上司が「業務量」「突発的なトラブルの有無」「体調面」についてヒアリングを行う。ヒアリング結果に基づき、特定スタッフへの業務集中を避けるための担当変更や、事務作業の効率化策を検討・実施する。管理職に対し、部下の労働時間管理に関する意識啓発を行う。