

株式会社アミット 一般事業主行動計画

当社は、性別やライフステージに関わらず、全社員が能力を発揮できる組織を目指し、生産性の高い持続可能な働き方を確立するため、下記の行動計画を策定します。

1.計画期間：2026年1月1日～2027年12月31までの2年間

2.内容：

目標1：計画期間中の男性育児休業等取得率を50%以上とする。

<対策>

- 2026年4月～
就業規則に制度の個別周知・意向確認の規程を定め、男性社員（配偶者が出産する社員）に対し周知を行う
- 2026年1月～
産後パパ育休（出生時育児休業）の制度について、「育休の第一歩」として特に社内で周知し、全員取得を推奨する。

目標2：正社員（管理職を除く）の時間外・休日労働時間の平均を各月20時間未満とする

<対策>

- 2026年1月～
残業は承認制を徹底し、事前に「残業の理由（何が終わらなかったか）」「残業予定時間」「明日以降の業務削減計画」を管理職に提出、管理職は業務の振り分けや削減を検討した上で、本当に必要な残業のみを承認する。
- 2026年4月～
勤務時間や勤務形態（在宅勤務など）に左右されないよう、「インプット（時間）」から「アウトプット（成果）」重視の人事評価制度を導入し、制度利用者（育児休業者、在宅勤務者など）が評価面で不利益を被る可能性を排除する。

目標3：計画期間内の有期雇用労働者を含む全社員の年次有給休暇の取得日数を一人当たり平均年間10日以上とする

<対策>

- 2026年1月～
四半期ごとに社員ごとの取得日数を把握し、取得日数が少ない社員や部署を抽出し、管理職を通じて計画的な取得を個別指導・勧奨する。
- 2026年1月～
休暇申請時に「不在中に発生する業務、対応方法、代替担当者」を明確に記載した「不在時対応計画（引継ぎシート）」の作成と提出を義務付け、休む社員とカバーする社員双方の不安を解消する。

目標4：3歳～小学校就学前の子を養育する社員の、新設した在宅勤務制度の利用率を計画期間中に100%とする。

<対策>

- 2026年4月～
就業規則に対象制度を追加し、制度対象となる社員全員に対し、管理部から制度の説明と利用意向の確認を実施するなど、利用を促す仕組みを作る。