

モデル行動計画A：300人以下（女性の採用が進んでおらず、かつ結婚や出産等で退職する女性が多く、女性の人数が少ない会社）

株式会社とみたプロス

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和8年2月1日～令和10年1月31日までの2年間

2. 当社の課題

- 女性労働者の割合は100%、女性役員の割合は50%と、現在極めて高い水準を維持しているが、組織の規模が少数であるため、今後の経営環境の変化や将来的な人員の増減があっても、現在の女性が活躍し続けられる良好な職場環境を長期的に維持・定着させることが課題である。
- フルテレワーク（在宅勤務）、時短勤務、フレックスタイム制など、仕事と家庭（子育て）を両立するための柔軟な働き方の基盤はすでに完成しているが、これらの制度運用を今後も安定して継続し、スタッフが無理なくキャリアを継続できるよう、業務の効率化やマニュアル化をさらに進める必要がある。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：全正社員に占める女性の割合を30%以上とする。

<実施時期・取組内容>

実施時期	取組内容
2026年6月～	女性のキャリア継続および更なる活躍に向け、現在の職務範囲や業務効率化の可能性について、社内（役員および労働者）でのヒアリングや現状棚卸しを実施する。

実施時期	取組内容
2026年12月～	多様なキャリアコースや柔軟な働き方を前提とした業務分担の見直しを行い、少人数組織における業務の相互代替（カバー体制）の強化を図る。
2027年6月～	意思決定層（経営陣・管理職）への女性の参画維持および活躍促進に向け、経営マネジメントに関する知識共有や、職場風土を維持するための意識啓発を定期的に実施する。

目標2：全労働者の一月当たりの平均時間外・休日労働時間を10時間以内とする。

<実施時期・取組内容>

実施時期	取組内容
2026年6月～	長時間労働の発生を未然に防ぐため、組織トップ主導による業務の棚卸しと、進捗状況の共有・見直しを徹底する。
2026年10月～	フルテレワークやフレックスタイム制など、現在利用可能な各種両立支援制度について、労働者および管理職への改めでの周知徹底を行い、制度を利用しやすい職場環境（中抜け対応や時間単位での制度利用など）の定着を図る。
2027年4月～	各業務のマニュアル化を一層推進し、特定の個人に業務が集中しない（サロゲート・バックアップ体制の確立）体制を強化し、残業時間のさらなる削減と生産性向上を進める。