

株式会社スライベックス 一般事業主行動計画

－ 次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法 一体型 －

従業員一人ひとりが、育児その他の生活事情と両立しながら専門性を高め、継続して能力を発揮できる職場環境を整備するため、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、次のとおり一般事業主行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和 8 年 9 月 1 日～令和 10 年 8 月 31 日（2 年間）

2. 当社の課題

- 少人数体制の中で、女性社員を含む一人ひとりの継続就業と専門性向上が、事業継続と顧客価値の向上に直結している。
- 子育て等との両立を前提とした継続的なテレワーク勤務を含め、働き方が多様化しており、柔軟な働き方とキャリア形成を両立できる仕組みを安定的に運用する必要がある。
- 働き方の多様化に対応し、育児休業等を取得しやすい環境の整備と、長時間労働を防止する労働時間管理をあわせて定着させる必要がある。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1【女性活躍 | 職業生活に関する機会の提供】

全正社員について、キャリア形成・能力開発・働き方に関する個別面談を毎年度 1 回以上実施し、実施率 100%とする。

- 令和 8 年 9 月～ 本人のキャリア希望、専門性、研修・資格取得ニーズ、働き方上の事情を確認する面談を開始する。
- 令和 8 年 10 月～ 面談結果を踏まえ、研修・資格取得・顧客案件への参画等の能力開発機会につなげる。
- 令和 9 年度以降 毎年度、実施状況を確認し必要な見直しを行う。

目標 2【女性活躍 | 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備】

テレワーク等の柔軟な働き方に関する制度を全従業員に周知し、毎年度 1 回以上、利用状況・改善ニーズを確認する。周知率 100%とする。

- 令和 8 年 9 月～ 8 月から社内周知を進めているテレワーク勤務規程・働き方ガイドを正式施行し、Slack 等を活用した運用を定着させる。
- 令和 8 年 9 月～ 育児・介護、女性の健康上の特性を含む体調上の事情について、プライバシーに配慮して相談・勤務調整できることを周知する。
- 令和 9 年 4 月～ 利用状況、勤怠・情報セキュリティ上の課題及び運用上の改善ニーズを確認し、必要に応じて運用を見直す。

目標 3【次世代育成支援 | 育児休業等の取得促進】

計画期間中に育児休業等の対象となる男性従業員が生じた場合、育児休業等取得率 100%を目標とする。

- 令和 8 年 9 月～ 対象者が生じた都度 制度の個別周知及び取得意向の確認を行い、希望に応じて業務分担・引継ぎ等を調整する。
- 毎年度 育児休業等の利用状況を確認し、利用しやすい環境づくりに必要な改善を行う。

目標 4【次世代育成支援 | 働き方・休み方の見直し】

フルタイム労働者 1 人当たりの各月の法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を 20 時間未満とする。

- 令和 8 年 9 月～ 毎月の労働時間を確認し、長時間労働の兆候を早期に把握する。
- 随時 業務の優先順位付け、業務分担の見直し、デジタルツールの活用等により業務負荷を適正化する。
- 令和 9 年度以降 毎年度、時間外労働及び年次有給休暇の取得状況を確認し、必要に応じて働き方・休み方を見直す。

4. 基本的な考え方

性別や働く場所、育児・介護等の事情によって機会や評価を不合理に変えることなく、一人ひとりが役割と責任を果たしながら専門性を高められる環境を整える。柔軟な働き方は、相互の信用・信頼を前提としつつ、労働時間管理、情報セキュリティ、顧客契約等のガバナンスと両立させる。

本計画の進捗は毎年度確認し、組織体制や制度利用の実態を踏まえて必要な見直しを行う。