



2026 年 3 月

株式会社 JEAN-PAUL HÉVIN JAPON

次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

アンデルセングループでは女性の採用に取り組み、また仕事と育児の両立支援を推進してきたことで平均勤続年数が伸びてきていますが、男性と比較し女性の勤続年数は短く、管理職候補になるまで育っていないのが現状です。

今後、女性が長く働き続けられる職場の風土づくりを継続し、いろいろな職場や階層で活躍する人材を育てていくことが必須であると考えています。当社はアンデルセングループ内各社と連携して人材のキャリア育成を進め、男性も女性もイキイキと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します。

1. 行動計画期間

2026 年 4 月 1 日～2029 年 3 月 31 日

2. 内容

【次世代育成支援対策推進法に基づく目標】雇用環境の整備に関する事項

目標 1. 男性の育児休業等・育児目的休暇の取得率を 50%以上とする

＜対策・実施時期＞

2026 年 10 月～ 係長クラス昇格者、課長クラス昇格者を対象とした研修実施

両立支援の社内制度を説明し、男女どものワーク・ライフ・バランスの意識を高める

計画期間中 「パパママ応援相談窓口」、「介護離職防止＆両立サポート窓口」にて相談対応の継続

男性の育児休業等の取得促進に向けた制度の周知と活用しやすい職場風土の醸成

【次世代育成支援対策推進法に基づく目標】雇用環境の整備に関する事項

目標 2. フルタイム労働者一人あたりの各月ごとの時間外・休日労働時間を 25 時間以下とする

＜対策・実施時期＞

2026 年 6 月～ 週次で個人の残業時間の進捗を確認し、残業時間の平準化を推進

計画期間中 残業削減への取組と同時に年次有給休暇の計画取得の推進実施

フレックスタイム制・変形労働時間制の活用

属人化解消の為、多能工化を推進

【女性活躍推進法に基づく目標】女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

目標 1. 管理職に占める女性労働者の割合を 15.0%以上にする

＜対策・実施時期＞

- 2026 年 10 月～ 係長クラス昇格者を対象とした、今後の昇格意欲の喚起と研修の実施
- ・経営数値、労務教育、評価者教育を通じた幹部社員としての意欲喚起
 - ・多様な人材、働き方の部下をマネジメントするダイバーシティ講義
- 2026 年 10 月～ 課長クラス昇格者を対象とした部下育成の研修の実施
- ・部下育成に関する上司スキル研修(部下の個別スキル、育成、活躍、昇進)
 - ・多様な人材、働き方の部下をマネジメントするダイバーシティ講義

【女性活躍推進法に基づく目標】職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

目標 2. 社員の平均勤続年数の男女の比率を 50.0%以上にする

＜対策・実施時期＞

- 2026 年 10 月～ 係長クラス昇格者、課長クラス昇格者を対象とした労務管理教育の実施