株式会社ナミト

策定日　2020 年　4 月　1 日

更新日　2026 年 10 月 30 日

一般事業主行動計画
（次世代育成対策推進法・女性活躍推進法一体型）

1．計画期間

2022 年 11 月 1 日から 2027 年 10 月 31 日まで

2．目標

【目標①】

育児休業、産前産後休業の取得者の増加

【取組】

・就業規則や育児・介護休業規程に基づく諸制度を対象の従業員へ説明。

・妊娠中から産後、育児休業後の復職まで、管理部を窓口として従業員に対するサポートを行う。

【育児休業取得状況】

時期	取得人数	
	産前産後休業	育児休業
2022 年 7 月～2023 年 6 月	女性 1 名	女性 1 名、男性 1 名
2023 年 7 月～2024 年 6 月	女性 1 名	女性 1 名、男性 1 名
2024 年 7 月～2025 年 6 月	女性 4 名	女性 3 名
2025 年 7 月	-	女性 1 名
2025 年 8 月～2026 年 7 月	女性 1 名	女性 6 名、男性 1 名

【目標②】

従業員の一月当たりの平均残業労働時間 5 時間の削減

【取組】

従業員本人への時間外労働意識付け

【具体的内容】

時期	取組内容
2022 年 11 月～	・派遣先事業場への定期的な訪問と声がけ（現場社員） ・36 協定特別条項発動時に時間外労働時間の本人への通知 ・36 協定特別条項発動時に本人から業務遂行状況の見通し報告
2023 年 8 月～	・残業規制の猶予措置終了に向けて残業時間抑制のための社内ルール改定
2024 年 5 月～	残業規制の猶予措置終了に向けての社内・派遣先への周知
2025 年 4 月	・業務電子化に向けた検討協議
2025.年 10 月	・業務電子化に向けての業者選定
2026 年 1 月	・業務電子化について業者と協議開始

【目標③】

管理職（課長職以上）における女性社員を 1 名以上増加

【取組】

女性社員がキャリアパスを意識できる環境づくり

【具体的内容】

時期	取組内容
2022 年 11 月～	支店勤務の女性社員に対し、グループ会社女性管理職による定期的な訪問面談を行うことによるフォロー、バックアップ態勢の強化

女性の活躍に関する情報の公表（2026年10月現在）

1．管理職（課長職以上）に占める女性社員の割合

0%（男性　5名　／　女性　0名）

2．労働者の一月当たりの平均残業労働時間

算出期間	支店勤務社員	現場社員
2022年7月～2023年6月	8.2時間	17.7時間
2023年7月～2024年6月	5.4時間	11.4時間
2024年7月～2025年6月	4.5時間	17.4時間
2025年7月	3.1時間	16.7時間
2025年8月～2026年7月	4.6時間	11.8時間

3．男女の賃金の差異（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）

公表日：2026年10月30日

社員区分	2025年8月～2026年7月
全労働者	70.3%
正社員	70.3%
パートタイマー	-

【対象期間】

2026年事業年度（2025年8月1日から2026年7月31日まで）

【賃金】

基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職金、通勤手当等を除く。

【社員区分】

正社員：所定労働時間が8時間である者。嘱託社員を含む。

パートタイマー：短時間労働者である者。（該当者なし。）