

2026年 2月 1日

木村飲料株式会社 一般事業主行動計画
(次世代法・女性活躍推進法 一体型)

職員全員が働きやすい雇用環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮し、また、女性が多くの部署で活躍できるようになるために、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年(令和8)2月1日～2029年(令和11)3月31日(3年間)

2. 当社の課題

マネジメント研修の導入や評価制度の刷新など、働きやすい環境を推進する中で、さらに加速するべく男女問わず、活躍できる環境を整えていく

3. 目標と取組内容

目標： 男性の育児休業取得期間2週間以上の割合を30%以上とする(次世代法)
全社員の時間外・休日労働時間の平均を毎月45時間未満とする(次世代法)
係長・主任クラスに、女性を2名以上登用する(女性活躍推進法)

取組1. 男性の育児休業取得期間2週間以上の割合を30%以上とする

- ・2026年 2月～ 各職場における休業者の業務フォロー体制の検討と実施
(代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工など)
- ・2026年 5月～ 制度に関するパンフレットを作成し、社員に配布

取組2. 全社員の時間外・休日労働時間の平均を毎月45時間未満とする

- ・2026年 2月～ 所定外労働の現状把握
- ・2026年 4月～ 業務量の見直し・DX化による業務効率化などの取り組み実施
管理職への研修(年1回)および、各部署における課題検討と研修実施

取組3. 女性社員の係長・主任クラスへの登用

- ・2026年 4月～ 社員に対するヒヤリング実施
- ・2026年 11月～ 研修実施と登用候補者の選定
- ・2027年 4月～ 登用