

スミス・アンド・ネフュー株式会社

一般事業主行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り柔軟で働きやすい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4月1日 ～ 令和10年3月31日
2. 内容

目標1（女性活躍推進法）

女性社員は一定数在籍しているものの、管理職・リーダー候補として体系的に把握・育成されていない。直近事業年度（2025年1月1日から2025年12月31日）における女性管理職比率は6.8%である。女性管理職比率について、12%（2030年度末）までに引き上げる。

※ 管理職登用は中長期的な取組が必要であることから、本行動計画期間（2年間）においては、管理職登用につながる経験付与を通じた管理職候補層の可視化および育成基盤の整備を行う。

<対策>

- 令和8年4月～令和9年3月末
所属部署内において、業務改善や部門横断プロジェクト等へのアサインメントを行い、女性社員が主体的に関与し、リーダーシップを発揮できる機会を提供する。
同時に、当該取組の実施状況について把握し、経営層へ共有する。
- 令和9年4月～令和10年3月末
前年度の取組状況を踏まえ、引き続きプロジェクトや業務上の役割付与を通じて、女性社員が意思決定やマネジメントに関与する機会を継続的に確保する。あわせて、管理職を対象に、女性社員の活躍促進に向けた意識醸成を図る。

目標2（女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法）

直近事業年度（2025年1月1日から2025年12月31日）におけるフルタイム労働者の各月の時間外労働および休日労働時間の合計は、月平均約11.5時間である。

フルタイム労働者の各月の時間外労働および休日労働時間の合計について、月平均10時間未満とする。

<対策>

- 令和8年4月～令和9年3月末
フルタイム労働者の月別の時間外労働および休日労働時間を継続的に把握し、課題の洗い出しを行うとともに、経営層へ定期的に共有する。
- 令和9年4月～令和10年3月末
前年度の状況を踏まえ、必要に応じて管理職へ注意喚起を行い、労働時間の適正化に関する意

識醸成を図る。

目標 3 (次世代育成支援対策推進法)

男性労働者の育児休業等取得率を、現状の0%から、計画期間内に15%以上とする。

<対策>

- 子どもが生まれた男性社員に対し、育児休業制度について情報提供を行うとともに、必要に応じて上司と話し合う機会を設け、日数の多少にかかわらず育児休業の取得につなげる。
- 各マネージャーのもとで、業務分担やチーム内体制の見直し等を行い、男性社員が育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを推進する。