

株式会社エクサウィザーズ 一般事業主行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるよう、また多様な人材が管理職として活躍できる環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和8年（2026年）4月1日～令和10年（2028年）3月31日までの2年間

2. 当社の課題

- ・（女性活躍）女性の正社員比率および管理職比率が産業平均に達していない。
- ・（両立支援）次世代育成および多様な働き方の観点から、現在の高水準なワークライフバランス環境（高い育児休業取得率等）を維持・定着させる必要がある。

3. 目標と対策

【目標1】 管理職候補者（中途採用者を含む）の確実な定着と育成を図るため、人事部門等によるキャリアフォロー面談を計画期間中に「1回以上」実施する。

<対策>

- ・令和8年4月～：事業部での評価を通じた候補者選定、および面談フローの構築
- ・令和8年10月～：人事部門等による定期的なフォローアップ面談の実施

【目標2】 多様な人材の採用を促進するため、人材紹介エージェントに対して当社の良好な就業環境（高い育児休業取得率等）をアピールする情報提供を、計画期間中に「1回以上」実施する。

<対策>

- ・令和8年4月～：当社の強み（育児休業取得率の高さ等の客観的データ）の整理
- ・令和8年10月～：エージェント向けの企業情報（求人要件や会社説明資料等）のアップデートおよび提供

【目標3】 計画期間内において、男性の育児休業等の取得率を「30%以上」とする。

<対策>

- ・令和8年4月～：社内イントラネット等を通じた制度の継続的な周知

・令和8年4月～：配偶者が出産予定の男性社員およびその上司に対する個別周知と意向確認の徹底

【目標4】 計画期間内において、女性の育児休業等取得率を「75%以上」とする。

<対策>

・令和8年4月～：産休・育休からの円滑な職場復帰に向けた休業前面談や復職前面談の継続実施

・令和8年4月～：代替要員の確保など、休業者の業務をカバーする体制の整備

【目標5】 所定外労働の削減および自律的な時間管理を促進するため、労働時間の月次モニタリングに基づく個別アラート通知を実施する。

<対策>

・令和8年4月～：月中の労働時間モニタリング基準（アラート発報ライン）の明確化と運用フローの構築

・令和8年4月～：基準超過懸念者およびその上司に対する個別アラート通知の実施、および業務調整の働きかけ

【目標6】 多様な働き方の推進として、テレワーク制度を継続して実施する。

<対策>

・令和8年4月～：現在のテレワーク制度（週3 出社ルール等）の継続運用

・令和8年10月～：定期的な利用状況の確認と、IT ツール活用等を通じた業務効率化の推進