

2025年12月22日

一般事業主行動計画

株式会社ナンプ

当社は、育児や介護と仕事を両立しながら、その能力や適性を発揮できる働きやすい職場環境の整備を行うとともに、社内・グループ内のシナジーを反映した多様な視点や価値観の存在が持続的成長を達成する強みになるとの認識のもと、今後も積極的に、女性の活躍の促進をはじめ、すべての社員がその能力を十分に発揮し、多様な人材が適材適所で活躍できる環境の構築に努めてまいります。

1. 計画期間 2026年1月1日 から 2028年12月31日までの3年間

2. 当社の課題

- ・若手社員（20代30代）の定着率が低い。
- ・ストレスチェック結果の総合健康リスクが全国平均以上。

3. 取組内容

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備【次世代】

目標1：2028年12月までに有給休暇の取得日数を1人当たり各事業所年間10日以上とする。

- ① 2026/1～
◇ 時間単位の有給休暇を実施する。
- ② 2026/4～
◇ 勤怠管理システムでの有給休暇の取得状況の確認を周知する。
- ③ 2026/7～
◇ 管理者向けに取得推進の重要性を説明する。
- ④ 2027/7～
◇ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定するとともに、社内広報誌などでキャンペーンを実施する。

育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備【次世代】

目標2：計画期間内に、育児休業の取得率を以下の水準にする。

男性社員・・・取得率50%以上

女性社員・・・取得率80%以上

- ① 2026/1～
◇ 育児休業対象者に対し、個別に内容を伝える。
- ② 2026/10～
◇ 育児休業取得者の事例紹介を社内報で発信。
- ③ 2027/10～
◇ 育児休業制度ガイドを作成し配布。

長時間労働の是正に関する事項【女性活躍】

目標 3：月平均の法定時間外労働時間 59 時間以上の労働者を 0 人とする。

① 2026/1～

◇ 勤怠管理システムでの有給休暇の取得状況の確認を周知する。

② 2026/4～

◇ 社長から長時間労働是正に関するメッセージを発信する。

③ 2026/6～

◇ ノー残業デーの設定。

④ 2027/4～

◇ 短時間労働やフレックスタイム制、在宅勤務制度等の導入を検討し、より柔軟な働き方を可能にする。

男女別の 1 つ上位の職階への昇進【女性活躍】

目標 4：パート社員の正社員転換を促進し、計画期間内に正社員転換者を年間 5 名以上に増加させる。

① 2026/3～

◇ パート社員を対象に、面談を実施する。

② 2026/10～

◇ 登用基準を明確化し、社員に周知する。

以上