

## アジア航測株式会社一般事業主行動計画

心身の健康を維持し、やりがいを持って働くことのできる魅力ある企業をつくる。

### 1. 計画期間

2025年4月1日 ～ 2028年3月31日（3年間）

### 2. 当社の課題

- ・所定時間外労働削減に取り組んでおり、くるみん認定基準である各月の平均30時間未満を達成しているが、具体的な数字目標を社内に表示していないため、周知する必要がある。
- ・男性の育児休暇取得が進んでおり、社内目標である50%を達成しているが、上長の理解にバラつきがあるため、理解促進のための説明会や申請ルールの整備が必要である。
- ・女性管理職比率は社内目標である10%を達成していない。今後は新卒採用における女性比率30%を継続するだけでなく、産休・育休取得者の復職支援、次世代管理職（4等級）の育成、中途採用による補充を強化する必要がある。

### 3. 内容

目標1：年5日の有給休暇取得義務化対応の継続と、社員の健康増進など、有給休暇取得の推奨と休暇の効果的活用に取り組む。

#### 【対策1】年5日間の有給休暇取得を継続して促進

2025.4～ アニバーサリー休暇の設定・取得促進を働き掛ける。

2025.12～ 年5日の未取得者及び上長へ取得を促進する。

#### 【対策2】有給休暇取得の推奨と休暇の効果的活用

2025.4～ 有給休暇取得推奨日を設定し社内周知を図る。

2025.4～ 健康経営計画に沿った社員の健康増進や保養所の利用促進など、有給休暇の効果的活用の提案を行う。

目標2：働き方改革やDX推進により、所定時間外労働の削減に努め、従業員の法定時間外労働・法定休日労働時間の各月平均30時間未満を目標に、よりよいワークライフバランスを実現する。

#### 【対策1】働き方改革、DX推進

2025.4～ オフィスレイアウトを見直し、フリーアドレスの導入、紙書類の廃止等、生産性の高い働き方を定着させる。

2025.6～ DXに関するeラーニングや社内コンペを実施する。

#### 【対策2】時間外労働の削減

2025.4～ ライン管理職の人事考課として総労働時間削減を評価する。

目標 3：家族との時間を充実させるための雇用環境を整備する。男性・女性問わず、出産・育児・介護に参加できる風土をつくり、男性の育児休業の取得を推進する。

【対策 1】 育児・介護の休業、休暇を取得しやすい風土を構築する。

2025.4～ 育児・介護休業規定を改定し、従業員が利用しやすい制度を整える。

2025.4～ 産休・育休取得者の復職支援として、取得前後の面談や上長及び職場理解促進に向けた説明会、勉強会等の復帰プログラムを実施する。

2025.5～ 新任管理職を対象にダイバーシティ推進に関する研修を実施する。

2025.6～ 育児、介護に関する課題を分析し、対策を講じる。

目標 4：女性管理職比率 10%を目標に、男女がともに貢献できる職場風土づくりを推進する。

【対策 1】 女性管理職の比率を向上させる。

2025.4～ 2025 年度管理職への昇格者を含めた管理職比率、役割を分析する。

2025.6～ 社内報に女性管理職から次世代管理職に向けたメッセージを掲載する。

2025.9～ 女性活躍に関する課題を分析する。

2026.4～ 課題に合わせた対策を実施する。

目標 5：次世代を担う若者を育成するための取組み、地域活動支援を積極的に行う。

【対策 1】 インターンシップの積極的な受け入れを継続する。

2025.5～ インターンシップに向けた企画を検討する。

2025.8～ 各支社でインターンを受入れる。

【対策 2】 支社の働き方改革と連動したファミリーデーやボランティア活動を継続的に実施する。

2025.4～ ボランティア活動を継続する。

2025.4～ ファミリーデーを実施する。

以上