

一般事業主行動計画

株式会社アルセント

1. 計画期間

2026年4月1日～2030年3月31日

2. 当社の課題

- ・女性管理職比率が低く、管理職候補層の育成が十分でない。
- ・男性の育児休業取得が進んでいない。
- ・時間外労働が一部従業員に集中している。
- ・年次有給休暇の取得率に個人差があり、全体として取得率が低い。
- ・子供を育てる従業員の育児を目的とした制度の利用率が低い

3. 目標と取組内容

【目標①】女性管理職（課長職以上）の比率を10%とする。

<主な取組>

- 女性社員を対象としたキャリア形成研修の実施
- 女性管理職比率の進捗を毎年測定し、経営者層へ報告
- 即戦力となる女性管理職候補の中途採用を促進
- 部門ごとの育成計画の策定と進捗確認

【女性管理職比率】（2025年6月期）

会社名	全体（人数）	女性（人数）	割合（%）
アルセント	26	0	0

【目標②】 計画期間中の各年度（4月～翌年3月）における男性育児休業取得率を40%以上とする。

<主な取組>

- 育児休業の制度内容および取得事例の社内周知
- 男性社員および管理職向けの育児休業取得促進面談の実施
- 取得しやすい職場づくりのための業務分担と引継ぎの仕組み整備

【男性育休取得率】（2025年6月期）

会社名	総数（人数）	取得者数（人数）	取得率（%）
アルセント	5	0	0

【目標③】 平均時間外労働時間を月20時間以下とする。

<主な取組>

- 業務の見直し・標準化による負荷軽減
- 残業時間の定期的モニタリングと所属長へのフィードバック
- 定時退社の推奨

【平均時間外労働時間数】（2025年6月期）

会社名	全体（時間）	正規雇用（時間）	非正規雇用（時間）
アルセント	29	29.4	0

【目標④】 各従業員の子次有給休暇取得率を60%以上とする。

<主な取組>

- 年次有給休暇の計画的取得制度の推進
- 管理職への休暇取得管理の徹底
- 連続休暇取得の推奨および取得しやすい体制の整備

【有給取得率】（2025年6月期）

会社名	会社全体(%)	正規雇用(%)	非正規雇用(%)
アルセント	44.1	43.9	65.0

【目標⑤】 子供を育てる従業員の「所定外労働の制限」「育児短時間勤務制度」「始業
終業時刻の繰上げ・繰下げ制度」の利用促進を図り、制度利用率を10%向
上させる。

<主な取組>

-制度内容の対象者へ周知、制度の認知度を上げる

-制度利用者および対象者へのアンケートを実施し、利用に関する課題を把握して改善
する。

(別表) 女性の活躍に関する情報公表 (2025年6月期)

【女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供】

① 女性管理職の比率

【女性管理職比率】

会社名	全体 (人数)	女性 (人数)	割合 (%)
アルセント	26	0	0

② 男女間の賃金差異

【男女間賃金差異】

雇用条件	男女間賃金差異 (%) (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	57.7
正社員	57
パート・有期雇用	19.8

賃金：通勤手当等除く

【職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備】

① 労働者の1月当たりの平均時間外労働時間数

【平均時間外労働時間数】

会社名	全体 (時間)	正規雇用 (時間)	非正規雇用 (時間)
アルセント	29	29.4	0