

株式会社ENEOSモビリニア 次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法による一般事業主行動計画

従業員が仕事と子育てを両立し、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を実現するために、従業員全員が働きやすい環境をつくり、全ての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 行動計画期間 2025年4月1日～2028年3月31日（3年間）

2. 行動計画の内容

[目標①] 「育児休業取得率の向上」（目標：女性社員：100%、男性社員：30%）

従業員が安心して出産・育児に取り組めるよう、次世代育成の大切さや取り組みを周知するとともに、職場環境を整備する。

[対策]

- ・ 支援制度・育児休業取得実績を周知するとともに、経験談などを職場に提供することで理解を促進
- ・ 対象者の上司や周囲のスタッフが育休取得を後押しできるサポート施策の導入検討

[取組時期]

- ・ 2025年4月～ データ集計・分析(状況把握)
- ・ 2026年6月～ 前年状況集計・振り返り、取得推進施策の検討
- ・ 2027年4月～ データ集計・分析、推進施策の実施

[目標②] 「時間外・休日労働の削減」（数値目標：法定時間外労働ゼロ）

従業員が働きながら育児に取り組むためには、時間外・休日労働を削減して、仕事と生活を調和させることが必要不可欠である。

[対策]

- ・ 時間外・休日労働の分析、労働時間削減策の検討
- ・ 新勤怠システムを活用した労働問題の見える化と業務効率化推進

[取組時期]

- ・ 2025年4月～ データ集計・分析(状況把握) ※以降、毎月集計
四半期毎に幹部会議にて報告
新勤怠システムの運用課題分析、改修(適宜)
- ・ 2026年5月～ 前年実績振り返り、改善施策の検討、展開

[目標③] 「年次有給休暇取得の促進」（目標：2024年度比10%増）

（事務所勤務者：社員：17.2日/年、アルバイト：15.1日、
SS勤務者：社員：13.1日/年、アルバイト：4.6日）

仕事と生活を調和させるためには、年次有給休暇の取得も重要である
ことから、取得促進のための環境を整備する。

- [対策]
- ・取得推進のための啓発活動（定期的な取得状況の発信、奨励日の設定）
 - ・業務効率化を推進し、休暇を取得しやすい環境の整備

[取組時期]

- ・2025年4月～ データ集計・分析(状況把握) ※以降、毎月集計
四半期毎に幹部会議にて報告
- ・2025年12月 翌年度の有休奨励日設定、人事部より全社に取得推進案内
- ・2026年5月～ 前年実績振り返り、推進施策の検討、展開

[目標④] 「新卒採用者に占める女性割合を毎年25%以上維持」

性別関係なく、誰もが活躍できる職場風土をつくる。

- [対策]
- ・当社WEBサイトや採用説明会の場で、女性活躍の取り組みを伝える
 - ・SS中心の会社であるイメージを和らげるべく、女性が中心となって
活躍する職場の周知する（ドトール、セブンイレブン、保険センターなど）

[取組時期]

- ・2025年4月～ 採用説明会の実施 ※以降、継続実施
- ・2025年9月～ 採用WEBサイトを一部修正し運用開始
- ・2026年4月～ 採用説明会の実施 ※以降、継続実施

[目標⑤] 「ダイバーシティ&インクルージョンの浸透」

性別役割分担意識をなくし、誰もが安心して働きやすく男女問わずに活躍
できる場を作る。

- [対策]
- ・管理職を対象とした研修や勉強会の定期的な実施
 - ・ハラスメント発生要因をなくすための取り組み
 - ・各種会議や研修会等での講義や意見交換会の実施

[取組時期]

- ・2025年4月～ データ集計・分析(状況把握)
- ・2025年6月～ 管理職を対象とした研修や勉強会の実施、
ハラスメント発生要因をなくすための施策検討
- ・2026年4月～ 施策の実施

以上