

# 一般事業主行動計画（第4回）

南九州日野自動車株式会社

次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員が仕事と生活の調和を図りやすい雇用環境の整備や、次世代の社会を担う子ども・若者の育成支援、および女性が安心して長く活躍できる職場を構成するため、次の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和8年7月1日 ～ 令和13年3月31日まで

## 2. 目標および取組内容

目標1：ノー残業デーを実施し、所定外労働の削減を図る。

（数値目標：従業員の月平均所定外労働時間を前年比10%削減する）

<取組内容>

令和 8年7月～ 月2回の「ノー残業デー」を実施し労働者への周知啓発。

令和 9年4月～ 1年間の実績を分析、評価し今後の対応策を検討する。

令和10年4月～ 週1回の「ノー残業デー」を実施し労働者への周知啓発。

令和11年4月～ 1年間の実績を分析、評価し今後の対応策を検討する。

令和12年4月～ 定期的に残業時間をチェックし、削減効果の検証と定着状況を確認する。

目標2 インターンシップ、職場体験、会社見学の受け入れを行う。

（数値目標：毎年、計15名以上の学生を受け入れる）

<取組内容>

令和 8年7月～ ・自動車整備の専門学校生のインターンシップを受入れ学校ではできない整備体験の場を提供する。

・大学生・短期大学生に対する営業職のインターンシップを実施することで社会訓練の場を提供する。

・高校生に対するインターンシップや企業説明会を実施することで、職業体験や進学・就職の視野を広げる機会を提供する。

**目標3：営業職、サービス、部品職の女性を積極採用及び女性管理職を増やす。**

(数値目標：計画期間内に、女性労働者の比率を現状の11%から15%以上に引き上げる)

＜取組内容＞

- 令和 8年7月～ 女性が活躍できる業務の洗い出しを行う。  
女性のリクレーターをとおして女性が活躍できる企業をPRする。
- 令和 9年4月～ ホームページや会社案内で女性活躍に関する取り組みを紹介する。  
管理職養成のための研修カリキュラムとロールモデルの作成。
- 令和10年4月～ 女性社員に対して意識調査を実施し、採用増加につなげる。  
管理職候補の女性を対象として研修を実施。
- 令和11年4月～ リファラル採用における女性枠の検討及び実施  
管理職候補の女性を対象として研修を実施。
- 令和12年4月～ 女性社員に対して意識調査を実施し、採用増加につなげる。  
管理職候補の女性を対象として研修を実施。

**【女性の活躍の現状に関する情報公表】**

男女の平均継続勤務年数の差異・・・男性（正社員）	13.4年
（有期雇用社員）	32.1年
・・・女性（正社員）	8.4年
（有期雇用社員）	11.2年（2026年3月31日現在）