■公表事項■

公表 1　労働施策総合推進法に基づく中途採用比率の公表　2026/4/30 更新

公表 2　女性活躍推進法に基づく情報公表　兼
改正育児・介護休業法の施行に伴う男性の育児休業取得率の公表　2026/4/30 更新

公表 3　女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画　2026/4/1 策定

公表 4　次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画　2025/4/1 策定

■公表 1

労働施策総合推進法に基づく中途採用比率の公表

旭ビル管理株式会社

	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
正規雇用労働者の中途採用比率	75%	100%	100%

公表日：令和 8 年 4 月 30 日

以　上

【先頭へ】

■公表２

女性活躍推進法に基づく情報公表
兼　改正育児・介護休業法の施行に伴う男性の育児休業取得率の公表

旭ビル管理株式会社は、「女性活躍推進法」に基づく常時雇用する労働者が301人以上の事業所として、以下の情報項目を公表いたします。

① 女性労働者に対する職業生活の関する機会の提供

○労働者に占める女性労働者の割合（令和８年１月末時点）

	男性	女性
正社員	64%	36%
パート	28%	72%

○管理職に占める女性労働者の割合（令和８年１月末時点）

	男性	女性
管理職	100%	0%

○男女の賃金差（対象期間：令和７年２月１日～令和８年１月31日）

範　囲	男女の賃金差	注釈・説明
全従業員	62.3%	女性に非正規労働者が多い
うち正規雇用	89.0%	男性に役職付や勤務年数が長い者が多い
うち非正規雇用	76.3%	男性に深夜業従事者（宿直員※断続的労働者）がいる

※男女の賃金差＝男性の賃金に対する女性の賃金の割合

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

兼　改正育児・介護休業法の施行に伴う男性の育児休業取得率の公表項目

○男女別の育児休業取得率（令和７年２月１日～令和８年１月31日）

男性　職種	配偶者が出産した者の数	育児休業を開始した者の数	育児休業取得率
正社員	１人	１人	100%
パート	０人	０人	—

女性　職種	出産した者の数	育児休業を開始した者の数	育児休業取得率
正社員	１人	１人	100%
パート	０人	０人	—

以　上

【先頭へ】

■公表３

２０２６年４月１日

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

旭ビル管理株式会社

男女ともに全従業員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

１．計画期間　　２０２６年　４月　１日～２０３０年　３月３１日までの４年間

２．内容

目標１：（職業生活に関する機会の提供に関する目標）
管理職（課長級以上）に占める女性割合を 30%以上とする。

＜対策＞

● ２０２６年４月～
- ヒアリング等を重ね、体制の見直しや環境の整備を行うことで昇進意欲拡大を図る。
- 育児休業や時短勤務等の制度を周知し、管理職登用前～登用後のキャリア支援を行う。
- キャリアアップ研修等への参加を促す。

目標２：（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）
育児休業取得率について女性社員は 100%、男性社員は 50%以上を維持する。

＜対策＞

● ２０２６年４月～
- 社内報等を活用し制度の周知を行う。
- 対象となった社員には個別で制度の説明を行い、取得の意向を確認する。
- サポート体制を整え、育児休業を取得しやすい環境をつくる。

【先頭へ】

■公表４

２０２５年４月１日

一般事業主行動計画

旭ビル管理株式会社

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

１．計画期間　　２０２５年　４月　１日～２０３０年　３月３１日までの５年間

２．内容

目標１：　所定外および休日労働の年平均時間が前年度と比較し削減できている状態を維持する。

＜対策＞

● ２０２５年４月～
- 所定外（休日）労働の現状を把握
- 社内周知を実施し、所定外および休日労働時間が前年より上回った場合は該当部門へ注意喚起を行う。
- 時間管理および評価を継続実施し、達成している場合は現況維持を、未達の場合は原因の掘り起こしを行い対策を実施する。

目標２：　年次有給休暇の年間平均取得率を６０％以上とする。

＜対策＞

● ２０２５年４月～
- 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- 年次有給休暇についての資料を作成し、自社新聞等にて全職員へ周知する。
- 取得計画の実施状況を確認し必要に応じて、適宜改善にむけて対応する。

【先頭へ】