

株式会社アヴェイル 一般事業主行動計画

＜女性活躍推進法、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＞

女性が営業職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、また、社員全体に対し働きやすい環境を提供することによって、男女ともに全社員がその能力を十分に発揮できるように、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和 7 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日（5 年間）

2. 目標および対策

1) 女性の活躍推進および職業生活に関する機会を提供する

＜目標＞

営業職に占める女性労働者の割合を 20%以上にする

＜対策＞

実施時期：令和 7 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日

- 女性社員から見たブライ企業を目指す（産休育休取得促進の支援、有給休暇取得促進、等）
- 前年の実績を分析し、採用条件の緩和を検討する。

2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件を整備する

＜目標①＞

正社員（営業、事務、製造）の有給取得率をそれぞれ 70%以上にする

＜対策①＞

実施時期：令和 7 年 4 月 1 日～令和 12 年 3 月 31 日

- 前年の有給取得率を分析し、未達の部署に対する指示指導を検討する。

<目標②>

年次有給休暇を7日以上取得させる

<対策②>

実施時期：令和7年4月1日～令和12年3月31日

- 労務管理担当者が、従業員に対して年次有給休暇を取得するよう周知する。
有給管理台帳を活用し取得漏れが無いよう注意し、上手く取得できていない従業員については、労務管理担当者が声掛けを行う。
- * 但し、年次有給休暇が年間10日以上付与されている従業員を対象とする。

3) 男性の育児休業取得を推進・強化する

<目標>

男性育児休業の取得者を25%以上、取得日数5日以上にする

<対策>

実施時期：令和7年4月1日～令和12年3月31日

- 制度の周知と意向確認を徹底して行う。
- 前年の実績を分析し、必要があれば対策を検討する。

4) 仕事と家庭生活との両立に資する環境を整備する

<目標>

時間外労働を月40時間未満とする

<対策>

実施時期：令和7年4月1日～令和12年3月31日

- 前年の時間外労働時間の実績を分析し、必要があれば対策を検討する。

以上

<お知らせ>

正社員転換の推進

<パートタイム・有期雇用労働法>

株式会社アヴェイル 代表取締役 後藤健司

今後、新たに正社員を募集する場合に、当社で働く派遣社員の皆さんの中で正社員への転換を希望する方には、同様の機会を与えることとします。

1. 対象者

派遣社員就業規則 第3条に規定する派遣社員

2. 採用職種

営業職・労務管理職・事務職

3. 実施方法

求人情報を出す場合に、あわせてその募集内容を事業所内でも掲示するほか、ホームページ・社内ポータルサイト・メール等によって周知することとします。

4. 選考方法

外部からの申し込みの有無にかかわらず、公正な選考を行います。

応募の条件は、各募集要項をご覧ください。

5. 応募窓口

正社員への転換を希望する方は、担当の派遣元責任者に連絡してください。

6. この制度は、令和6年6月1日から実施します。

以上。

カスタマーハラスメントに対する方針

基本方針

当社は、常にお客様に寄り添い、お客様の期待に応えるサービスを提供することを目指します。
そのため、お客様のご意見・ご指摘には、真摯かつ誠実に向き合い、適切に対応します。
一方で、カスタマーハラスメントに該当する行為は、社員の人権および就業環境を著しく害するものであり、決して容認しません。
当社は、これらの行為に対して毅然とした姿勢で臨み、組織として適切に対応します。

当社の考えるカスタマーハラスメントの定義

顧客または第三者（取引先などを含む）による、以下のいずれかに該当する言動や行為を指します。

1. 優越的な立場を利用した言動であって、不法行為に該当する行為、またはそれにつながりかねない不当行為
2. 義務のない対応や社会通念上相当な範囲を超える対応を要求する不当要求により、社員の就業環境が害される場合、当該行為をカスタマーハラスメントと判断します。

対象となる言動および行為例

- ① 暴言、侮辱、威圧的言動
- ② 長時間の拘束、不当な謝罪要求
- ③ 合理的範囲を超える過度な要求
- ④ SNS 等での誹謗中傷、名誉毀損
- ⑤ その他、社員の心身に不利益を及ぼす行為

※上記はあくまで例示であり、カスタマーハラスメントはこれらに限定されません。

カスタマーハラスメントへの対応

カスタマーハラスメントに該当する事象が生じた場合、まずは当該行為をおやめいただくよう注意いたします。それでも問題行為が継続する場合は、当社サービスのご利用をお断りする場合があります。また、悪質な言動や犯罪行為が認められる場合は、警察等の関係機関へ相談し、厳正に対処します。

制定日：2026 年 10 月 1 日
株式会社 アヴェイル

求職者に対するセクシュアルハラスメント防止方針

基本方針

当社は、採用活動において、すべての求職者の人格および尊厳を尊重し、セクシュアルハラスメントのない健全で公正な採用活動を確保することを基本方針とします。

当社の考えるセクシュアルハラスメントの定義

当社は、採用活動において、求職者に対して以下のいずれかに該当する言動または行為をセクシュアルハラスメントと考えます。

対象となる言動および行為例

- ① 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- ② 身体への接触、性的な強要
- ③ その他、求職者の心身に不快感を与える性的な行為

※上記はあくまで例示であり、セクシュアルハラスメントはこれらに限定されません。

面談（採用面接等）について

1. 面談時間

- ・ 面談は、原則として平日 9 時 00 分から 18 時 00 分までの時間帯に実施します。
- ・ 早朝・夜間・休日での面談は、原則として行いません。
ただし、上記以外の時間帯を希望される場合は、この限りではありません。

2. 面談場所

- ・ 面談は、原則として当事業所内の面接室、またはオンライン（公式ツール）で実施します。
- ・ 出張面談も対応しています。公共施設、飲食店等の面談可能な施設で実施します。
- ・ 私的な場所・密室となる場所での面談は行いません。

連絡手段（SNS・電話・メール等）について

1. 使用する連絡手段

- ・ 求職活動等に関する連絡は、当社公式メールアドレス、採用管理システム、公式電話番号、ポータルアプリケーションなど、指定された公式の連絡手段のみを使用します。

2. SNS 等の私的連絡について

- ・ 社員個人の SNS（LINE、Instagram、X 等）による私的連絡は行いません。
- ・ 求職者の皆様から、社員個人 SNS への連絡を行う必要はありません。

相談・お問い合わせ窓口

当社の採用活動に関して、不安や疑問を感じられた場合は、以下の窓口までご相談ください。
ご相談内容や個人情報適切に保護し、プライバシーが侵害されることのないよう厳重に取り扱います。
また、求職者の安心に配慮し、必要な保護措置を講じます。
相談を理由として不利益な取扱いを行うことはありません。

<株式会社アヴェイル 求職者セクシュアルハラスメント相談窓口>

連絡先メールアドレス：sodan.w@avail-net.co.jp

※こちらは、セクシュアルハラスメントにおける相談専用窓口です。その他に関するお問い合わせにつきましては、ご回答いたしかねますのでご了承ください。

制定日：2026 年 10 月 1 日

株式会社 アヴェイル