

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画

女性がその個性と能力を十分に発揮し活躍するとともに、社員全員が仕事と生活を両立させることができ、働きやすい職場環境を作るため、下記のとおり行動計画を策定する。

記

1 計画期間 2026年4月1日から2029年3月31日までの3年間

2 内 容

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

目標1 計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上とする。
男性社員・・・取得率75%以上
女性社員・・・取得率100%

<対策>

2026年4月～
・育児休業に関連する情報を社内周知することにより、全社員に対して育児休業取得への理解促進を図る。
・育児休業取得対象者へ休業制度及び休業中の給付制度等について説明を行い、休業取得への不安や疑問解消に努める。
・前年の育児休業取得状況を共有するとともに、育児休業を取得しなかった社員については、必要に応じてその理由を把握し、取得促進に向けた対応策を検討する。

目標2 ワークライフバランス推進及び健康確保のための時間外労働の縮減、年次有給休暇の取得促進及び勤務間インターバルの奨励を行う。
時間外労働・・・月30時間以内
年次有給休暇・・・年12日以上
勤務間インターバル・・・9～11時間

<対策>

2026年4月～
・ノー残業デー（毎週水曜日、毎月最終金曜日）の周知を行い、定時退社への意識を高める。
・勤務間インターバルの周知、奨励を行う。
・前年度の年次有給休暇の取得状況および月30時間を超える時間外労働の実態を調査し、社内公表することで目標達成に向けた取り組みを促す。
・前年度の時間外労働及び年次有給休暇の取得状況を踏まえ、改善が必要な部署の関係者に対し、業務状況の確認等を行い、体制見直しや労働環境の改善に取り組む。
併せて、長時間労働者に対し産業医面談や健康診断等の健康面の配慮を検討する。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

目標 1 役職全体に占める女性割合を13%以上とする。

<取組内容>

- 2026年4月～ ・女性社員を対象としたキャリアに関するアンケートを実施し、活躍を阻害する要因を把握する。
- 2026年10月～ ・役職（管理職を除く）のある女性社員を対象としたキャリアアップ又は管理職養成のための研修を実施し、キャリア意識の醸成を図る。
・管理職を対象に、管理職候補となる女性の部下育成を目的とした研修を実施する。
- 2027年4月～ ・女性役職者の育成状況等を踏まえ、キャリアアップ又は管理職養成のための研修内容について、必要に応じて見直しを行う。

目標 2 ハラスメントのない働きやすい職場環境の実現を推進する。

<取組内容>

- 2026年4月～ ・役員・全社員を対象としたハラスメント防止のための研修及び実態調査（モニタリング）を年1回以上実施する。
- 2027年4月～ ・ハラスメント防止に関する取組状況を踏まえ、必要に応じて研修内容や周知方法の見直しを行う。