

次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍でき、仕事と家庭の両立ができる雇用環境を整備するとともに、女性労働者の職業生活における活躍を推進するため、次のとおり一般事業主行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年7月1日から2029年6月30日までの3年間

2. 当社の課題

- ・全社員に占める女性労働者の割合に比べ、係長や課長等の役職者に占める女性労働者の割合が低い。
- ・女性労働者の育児休業取得は進んでいるが、男性社員の育児休業取得実績がまだ少ない、または定着していない。
- ・年次有給休暇の平均取得日数が8.8日にとどまっており、部署や個人によって取得状況に偏りがある。
- ・フルタイム労働者の時間外・休日労働の状況を継続的に把握し、業務の平準化を図る必要がある。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標①（女性活躍）

計画期間内に、新しく役職者（係長級以上）に登用する社員のうち、女性の割合を30%以上にする。

【取組内容】

- ・管理職・リーダー候補となる女性社員をリストアップし、現在のキャリア意向についてヒアリングを実施する：2026年7月～
- ・役職登用への不安を解消するため、管理職との定期的な面談を導入する：2026年10月～
- ・評価者に対し、無意識の偏見を排除した公正な評価・登用に関する研修を実施する：2027年4月～

目標②（次世代法）

男女ともに育児休業取得率100%および1箇月以上の育休取得を推奨し、計画期間内に男性社員の育児休業取得者を1人以上（または取得率50%以上）とする。

【取組内容】

- ・育児休業中の経済的保障（育児休業給付金、出生後休業支援給付金、社会保険料免除等）について分かりやすく解説した社内ガイドブックを作成し、全社員および管理職に配布する：2026年7月～
- ・法定の個別周知・意向確認に加え、対象となる男性社員本人および所属長と面談し、本人の意向を尊重した上で、取得時期、業務の引継ぎおよび代替体制を確認する：2026年7月～

目標③（労働環境整備）

全社員の年次有給休暇の平均取得日数を、現在の8.8日から年11日以上にする。

【取組内容】

- ・チーム内で業務を相互にカバーできる体制を構築し、業務の進捗状況を定期的に共有する：2026年7月～
- ・四半期ごとに取得状況を確認し、取得日数が少ない社員およびその所属長に対して計画的な取得を促す：2026年10月～

目標④（次世代法）

フルタイム労働者1人当たりの各月の法定時間外労働および法定休日労働の合計時間数の平均を、各月25時間未満とする。

【取組内容】

- ・毎月、フルタイム労働者の法定時間外労働および法定休日労働の時間数を集計し、部署別・社員別の状況を確認する：2026年7月～
- ・時間外・休日労働が増加している部署または社員について、業務量、業務分担および人員配置を確認し、必要な見直しを行う：2026年10月～
- ・四半期ごとに時間外・休日労働の状況を確認し、数値目標の達成状況に応じて改善策を実施する：2027年4月～

4. 計画の進捗確認

各目標および取組の実施状況について、原則として6箇月ごとに確認する。確認の結果、目標達成に向けた進捗が十分でない場合は、取組内容、業務分担、人員配置および実施時期を見直す。