

女性活躍推進法および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

従業員が仕事と生活を両立させることができ、従業員全員が働きやすい環境をつくることにより、すべての従業員が性別に関わらず能力を十分に発揮できるようにするため、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～2028年3月31日までの2年間

2. 目標と取組内容・実施時期

目標 1：管理職に占める女性の割合を 13%以上とする。

※ 2028年4月1日時点の状況から判断する

<取組内容・実施時期>

- 2026年4月～
 - ・ 全社研修や自己申告をとおして計画的に次世代のリーダー層を育成する。
 - ・ 部署毎に具体的な育成計画（誰をいつまでに）を立てて実行する。
 - ・ 管理職との座談会を開催し、管理職の業務や役割を理解する場を設ける。
 - ・ 従業員意識調査の結果を踏まえ、適宜、打ち手を検討・実施する。

目標 2：男性の育児休業取得率を 50%以上とする。

<取組内容・実施時期>

- 2026年4月～
 - ・ 改正育児介護休業法で定められた案内等をする（子の出生に関する「家族異動届」が提出された際に、個別に育児休業制度の案内と意向聴取をおこなう）。

目標 3：全従業員の年次有給休暇取得率を 70%以上とする。

<取組内容・実施時期>

- 2026年4月～
 - ・ 年次有給休暇についての社内掲示板周知を継続する。（実施頻度：年2回）
 - ・ 四半期ごとに年次有給休暇や季節休暇の取得状況を確認する。
（実施頻度：年4回）

目標 4：雇用管理区分ごとの一月当たりの平均残業時間を 20 時間未満とする。

<取組内容・実施時期>

- 2026 年 4 月 ～
 - ・ 時間外労働の上限規制について社内掲示板周知を継続する。(実施頻度：年 2 回)
 - ・ 四半期ごとに時間外労働の状況を確認する。(実施頻度：年 4 回)
 - ・ 健康の日（ノー残業デー）の実効性を高める取り組みを検討・実施する。

以上