

女性活躍推進法及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

全社員が仕事と私生活の調和を図りながら、その能力を最大限に発揮できる職場環境を整備するために、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 ～ 2029 年 3 月 31 日までの 3 年間

2. 課 題

- ①育児休業：女性の育児休業取得率は高水準である一方、男性社員の「出生時育児休業」は制度の認知や社内への浸透が不足している。
- ②労働時間：一般社員の残業時間の個人差が激しく、月 45 時間を超える長時間労働が発生している。
- ③両立支援：現行の育児短時間勤務制度が「子供が満3歳になるまで」となっているため、3歳以降の仕事と子育ての両立及び女性のキャリア継続に不安がある。

目標 1：男女共に育児休業(出生時育児休業含む)を取得しやすい職場環境の整備

男性社員：出生時育児休業の制度を周知・浸透させ、対象者の取得率を 30%以上とする

女性社員：女性社員全体と有期雇用の女性社員それぞれについて、取得率 75%とする

<対策>

- 2026 年 4 月 ～ ：対象社員及びその上司に対し、育児休業制度(男性は出生時育児休業)の案内及び意思確認を徹底し、その制度の認知を深める
- 2026 年 10 月 ～ ：育児休業中(出生時育児休業含む)に業務補助をした社員に対し業務代替手当を支給できる規定を策定し、周囲が協力しやすい環境を作る。

目標 2：労働時間の削減・ワークライフバランスの推進

一般社員の各月の法定時間外労働時間を平均で月 20 時間未満とし、各月の時間外労働時間が月 60 時間以上の労働者をゼロにする。

<対策>

- 2026 年 4 月 ～ ：勤怠データの可視化と原因分析、実効性のあるノー残業デーの定着
- 2026 年 10 月 ～ ：特定の社員への業務集中を解消するため、業務内容の見直し・効率化をすすめるとともに業務の平準化を推進する

目標３：両立支援制度(短時間勤務等)の拡充

短時間勤務制度の対象を「小学校就学前の子を持つ社員」まで拡大する

<対策>

- 2026 年 4 月 ～ ：就業規則改定に向けた対象社員へのアンケート実施
- 2026 年 9 月 ～ ：法改正に対応した「柔軟な働き方を実現するための措置」の選定
および服務規程の改定案の作成
- 2026 年 10 月 ～ ：労使協定の締結、及び規定の改定、労働基準監督署への届け出