

次世代育成対策推進法および女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女問わずワークライフバランスのとれた多様な働き方ができる職場環境を充実させ、個々の能力を十分に発揮できるようにするため、次の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

2. 内容

目標 1（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供）

正社員（基幹的な雇用区分）における女性の割合を産業平均値(12%)以上に維持する。

<対策> 2026年度～

【採用】

- ・当社の採用ホームページに、ロールモデルとなる女性社員のインタビューを掲載し、女性も活躍できる職場であることを学生や求職者にアピールする。
- ・採用イベント（インターン・座談会）等に積極的に女性にも登壇いただく。

【定着】

- ・柔軟な働き方を促進する制度整備および風土醸成を継続する。
（時間単位有休制度・在宅勤務制度・フレックス制度・短時間勤務制度等）

目標 2（職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備）

正社員の各月ごとの法定時間外及び法定休日労働時間の平均を 20 時間以内とする。

<対策> 2026年度～

- ・毎月労働時間実績を組織長および各組織の人事・総務へ発信する。
- ・過重労働者の上司に対して、各組織の人事・総務が定期的に労働時間ヒアリングを実施する。

目標 3（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

男性の育児休業等と育児目的休暇の取得割合を 90%以上にする。

<対策> 2026年度～

- ・社内イントラネットへ育児休業に関する制度を公開し、従業員がいつでも概要を確認できる環境を整える。
- ・休業・休暇の取得予定や取得状況を上司部下間で確認する面談を設定し、従業員の計画的な取得を促進する。
- ・男女問わず参加可能な育児関連セミナー・座談会等を実施し、育児従事者間で取得事例の情報交換ができる機会を設ける。

以上