

次世代育成支援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

社員一人ひとりが仕事と生活を両立させ、その能力を十分に発揮できる職場環境を整備するため、以下のとおり「一般事業主行動計画」を策定する。

1. 計画期間 2025 年 4 月 1 日 ～ 2030 年 3 月 31 日（5 年間）

2. 目標及び取組内容

▼次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法共通

目標 1：男性の育児休業取得率を 50%以上とする

<取組内容>

- 2025 年 4 月～ ・ 制度の内容や手続きフローを整備し、分かりやすく周知する。
- ・ 育児休業の取得率、男性社員の取得体験談、経営層からのメッセージなどを社内に発信し、取得しやすい職場風土の醸成を図る。

目標 2：一人当たりの時間外労働時間を月平均 15 時間以下とする

<取組内容>

- 2025 年 4 月～ ・ 勤怠管理システムのアラート機能を活用し、長時間労働の抑制を図る。
- ・ 業務内容や職種に応じたスーパーフレックス制度の適用拡大を検討する。
 - ・ 業務プロセスの見直しにより、属人化や重複業務の削減を図る。
 - ・ 業務の DX 化を推進し、効率化と労働負担の軽減を目指す。

目標 3：多様な働き方を推進する

<取組内容>

- 2025 年 4 月～ ・ 有給休暇や代休の取得状況に関する情報を定期的に発信し、取得の推進につなげる。
- ・ 在宅勤務や時差出勤制度の運用ルールを整備し、柔軟な働き方を促進する。
 - ・ 育児短時間勤務制度の利用期間を、子が小学校 3 年生を修了するまでに延長する。
- 2027 年 4 月～ ・ 社内外における副業制度の導入を検討する。

▼女性活躍推進法

目標 4：係長以上の役職者に占める女性割合を 20%以上とする

<取組内容>

- 2025 年 8 月～ ・ 女性社員のキャリア志向に関するアンケートを実施し、希望者に対して管理職育成プログラムを策定・実施する。
- 2026 年 4 月～ ・ 社内で活躍する女性管理職の紹介やキャリア講話などの機会を設け、昇進後の働き方を具体的にイメージできるよう支援する。
- 2027 年 4 月～ ・ 資格等級制度・評価・処遇制度などの人事制度の見直しを行う。