

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について

全ての社員がその能力を十分に発揮できる働きやすい環境整備に向けて、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026 年 4 月 1 日から 2029 年 3 月 31 日まで（3 年間）

2. 目標と取組内容・実施時期

目標 1：計画期間中に男性の育児休業取得率を 70%とする。

（次世代育成支援対策推進法）

〈取組内容・実施時期〉

育児休業取得者が安心して休業を取得し、復職後も円滑に働き続けられる風土醸成・環境整備を進める

●2026 年 4 月～2027 年 3 月

- ① 対象者を拡大して「仕事と育児の両立支援セミナー」を実施 ※従来は部長室長を対象
- ② 現行「仕事と育児の両立支援ガイド」の見直しと再周知
- ③ 育児休業取得（あるいは未取得）の実態調査及び分析を行い、次年度以降の取り組みに反映

●2027 年 4 月～2029 年 3 月

2026 年度取り組みをベースとしながら、上記③に基づく新たな取り組みを検討、実施

目標 2：計画期間中の月平均の時間外労働 25 時間未満を維持する。

（次世代育成支援対策推進法）

〈取組内容・実施時期〉

生産性の向上と時間外労働の着実な削減により、仕事と子育てを両立させることができる職場環境を実現する

●2026 年 4 月～2029 年 3 月

- ① 部署毎の時間外労働のモニタリングおよび必要に応じ高水準となっている部署に対するヒアリングを実施
- ② IT・DX 推進による業務プロセスの見直しと効率化を推進

目標 3：組織の多様性を促進に向けて、計画期間内に女性を 6 名以上採用する。

（女性活躍推進法）

〈取組内容・実施時期〉

当社の訴求ポイントである「働きやすさ」に関するアピールを強化し、採用の母集団形成拡大を図る

- 2026 年 4 月～2029 年 3 月 採用ツールにおいて、福利厚生制度の充実や働きやすさに関する情報発信を強化
（職種別の女性社員のロールモデル、キャリアパス、働き方等を紹介）

目標 4：男女とも平均勤続年数 15 年以上を目指す。

（女性活躍推進法）

〈取組内容・実施時期〉

エンゲージメント向上施策を推進、全社員が働きがい・働きやすさを実感できる風土、職場環境を創出、醸成する

●2026 年 4 月～2027 年 3 月

- ① 現行エンゲージメント施策（育成、表彰、啓発、健康サポート、レクリエーション）の確実な実施
- ② ①の実態調査及び分析を行い、次年度以降の取り組みに反映

●2027 年 4 月～2029 年 3 月

2026 年度取り組みをベースとしながら、上記②に基づく取り組みを併せて検討、実施

以上