

『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

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその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：2025年9月1日～2027年10月31日までの2年2か月間

2. 内容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上とする。

男性社員・・・取得率30%以上

女性社員・・・労働者並びに育児休業の対象となる有期雇用労働者

それぞれ取得率75%以上

子の介護等休暇取得者数を年間2名以上とする。

<対策>

- 2025年10月～ 育児休業・介護等休暇取得に関する周知の実施
- 2025年12月～ 各部署における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制など）・実施
- 2026年 3月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修の実施
- 2026年10月～ 制度利用者や制度認知度の確認

目標2：フルタイム労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均を毎月30時間未満とする。

各労働者の法定時間外労働を月平均60時間未満にするとともに、月の法定時間外労働が45時間以上となる労働者を年間5名以下となるよう維持する。

労働者1人当たりの所定外労働時間を年間平均1時間削減する

<対策>

- 2025年10月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を年2回実施
- 2025年12月～ 定期的な各部署における問題点の検討及び研修の実施
- 2026年 2月～ 3か月ごとの現残業時間の周知の実施

目標3：目的を指定しない、会社独自の特別休暇制度の導入

<対策>

- 2026年 4月～ 正社員を対象とした制度導入に伴う意識・希望調査
- 2026年 7月～ 管理職を対象とした制度導入に対する問題点の確認
- 2027年 2月～ 制度導入に対する最終調整

『女性活躍推進法』に基づく一般事業主行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：2025年9月1日～2027年10月31日までの2年2か月間

2. 内容

目標1：自社サイトにて求職者向けに女性従業員の活動内容を広報する。

＜対策＞

- 2025年10月～ 女性労働者を対象とした業務内容の実態調査
- 2025年12月～ 会社全体で取り組んでいる女性活躍例の掲載（制度や風土について）
- 2026年 1月～ 役職・階級に関係なく女性労働者インタビューを実施（育児や介護の両立、仕事のやりがいやキャリアについての考え方等）
- 2026年 5月～ インタビュー内容の掲載や制度の利用実績等の掲載

目標2：非正社員から正社員への転換を計画期間中に1名以上登用する。

＜対策＞

- 2025年 9月～ 転換制度の概要を再確認・整備し、目的を明確化
- 2025年10月～ 正社員転換候補を選出
- 2025年11月～ 選出者に対し、制度の案内と正社員転換への意識調査を実施
- 2026年 1月～ 対象者に正社員登用に向けての研修を実施
- 2026年 4月～ 正社員転換に向けて選考・面談等の最終調整の実施