

## 女性活躍推進法、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

育児と仕事の両立支援および女性のさらなる活躍推進により、社員がいきいきと働ける環境の実現を目指し、以下のとおり行動計画を策定します。

### 1. 計画期間

2026年4月1日～2031年3月31日の5年間

### 2. 内容

目標1 キャリア形成施策の実施向上を図る。

#### 【対策】

2026年4月～ 多様な学習機会(自己啓発支援制度、eラーニング等)の整備を通じて継続的なスキル向上を支援する。

2026年4月～ 座談会など、ロールモデルとの交流や社内の繋がりを深める機会を提供し、キャリア選択の幅を広げる。

2026年6月～ 女性の管理職登用推進のため、管理職候補層を対象とした育成機会の充実を図る。

目標2 計画期間中において育児休業取得率を次の水準にする

男性社員…対象者において取得率を70%以上にする。

女性社員…対象者において現在の取得率(100%)を維持する。

#### 【対策】

2026年4月～ 育児休業の制度や取得できる要件、取得事例を社内報で周知する。

2026年4月～ 出産予定の配偶者がいる社員へ育児休業等の情報提供および個別面談の実施を徹底する。

2027年4月以降 制度見直し(改善点があった場合)

目標3 計画期間内に、管理職含む年次有給休暇の平均取得日数を12日にする。

#### 【対策】

2026年4月～ 管理職に対し有給休暇取得促進を啓発すると共に、自らの積極的な取得を促す。

併せて配下社員が制度を利用しやすい環境作りと、計画的な取得推進に取り組む。

2026年4月～ 社内報などの媒体を活用して有給休暇の過ごし方を提案する。

目標4 計画期間内に、管理職の時間外労働を10%削減する。

#### 【対策】

2026年4月～ 各月の時間外労働を集計し、課題点を把握。対象によっては面談を実施する。

2026年4月～ 生産性向上施策を検討し、業務改善を図る。

2027年4月以降 体制や取り組み内容の見直し(改善点があった場合)