

## 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

男女ともに全社員が活躍でき、仕事と家庭の両立が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 2026 年 4 月 1 日～2029 年 3 月 31 日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標 1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

**女性社員の管理職の割合を 10%に引き上げることを目指す。**

<実施時期・取組内容>

2026 年 4 月～ 全社員を対象として、アンコンシャスバイアス研修を実施する。

2026 年 12 月～ 男女公正な昇進基準となっているか検証し、必要に応じて基準の見直しを行う。

2027 年 4 月～ 男性管理職に女性活躍のための講習会への参加を促す。

2028 年 4 月～ 各部署で上司が社員の育成計画を作成し、社員に共有する。

目標 2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

**育児休業の取得率を次の水準以上に引き上げることを目指す。**

**男性社員・・・取得率 50%以上**

**女性社員・・・有期雇用者含めた女性社員全体について、  
取得率 90%以上**

<実施時期・取組内容>

全期間（対象者がいる場合） 出産予定の女性社員だけでなく、配偶者が出産した男性社員を対象として、企画総務部及び事務課から育児休業取得をすすめるとともに、制度詳細について説明する。

2026 年 8 月～ 全管理職を対象として、男性を含んだ部下の育児休業取得に関する制度や支援の方法について研修を行う。

2027 年 8 月～ 男性も育児休業が取得しやすい環境づくりのため、社内報やパンフレットによる社員への制度の周知を行う（定期的）

目標 3（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

フルタイム社員（一般職）の時間外労働時間の年間月平均を20時間未満とする。

<実施時期・取組内容>

2026年4月～ 毎月の残業集計に加え、PCログと勤怠データとの照会を行い、正確な時間外労働時間把握を行う

2026年4月～ 一定時間を超過すると、PCが自動シャットダウンされる仕組みを設け、時間外労働時間を削減する

2026年4月～ 業務量の見直し、人員配置の見直し、自動化設備の導入などの取組を行う