

一般事業主行動計画  
(次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法 一体型)

当社は、女性の職業生活における活躍の推進及び仕事と育児の両立支援を強化し、誰もが長期的に安心して働くことができる職場環境を整備するため、次のとおり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（3年間）

**2. 内 容**

(1) 目 標

- (目標 1)  
管理職に占める女性労働者の割合を 25%とする
- (目標 2)  
平均勤続年数 12.7 年以上を維持する
- (目標 3)  
男性の育児休業取得率を 100%とする
- (目標 4)  
全社員の時間外・休日労働時間の計画期間内の平均を各月 30 時間未満とする

(2) 取組内容

【目標 1】

- ・係長以上の女性人材をリスト化し管理職候補者プールの作成・更新を年 1 回実施する
- ・次期管理職に求められる能力・役割を意識した教育計画を立て毎年実行する  
(2026年4月～2029年3月 継続実施)

【目標 2】

- ・業務課題レポート面談（コミュニケーション・目標管理・考課管理・育成）を年 2 回実施する
- ・エンゲージメントサーベイを実施し、その結果を分析の上、職場環境改善に向けたフィードバックおよび施策検討を実施する
- ・法定を上回る柔軟な働き方制度を適宜検討し、導入する  
(2026年4月～2029年3月 継続実施)

【目標 3】

- ・社内報を活用し、男性の育児休業取得者の体験談を掲載する
- ・育児休業未取得者へのアンケートを年 1 回実施する  
(2026年4月～2029年3月 継続実施)

【目標 4】

- ・時間外・休日労働が月平均 30 時間を超過する者を経営会議にて披瀝し、個人に負荷が集中している部門には平準化による負荷分散を推進するよう指示する
- ・PC ログと勤怠システムを利用し、時間外・休日労働が以下の条件に該当した場合に勤怠管理者宛へアラートメールを送信する
  - ① 月の時間外・休日労働が 20 時間・ 35 時間を越えた場合
  - ② 年度の時間外・休日労働が 315 時間・675 時間を越えた場合
  - ③ 年度内で時間外・休日労働が 45 時間を越えた月度が 4 回・5 回・6 回となった場合  
(2026年4月～2029年3月 継続実施)