

## ■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

職員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての職員が働きやすい環境をつくることによって、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

令和7年11月1日～令和12年4月30日までの4年間

### 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・・・育児休業取得期間を2週間以上の割合を30%とする。  
女性社員・・・女性社員全体と有期雇用の女性社員それぞれについて、取得率80%以上

<対策>

- 令和7年12月～各職場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、複数担当制、多能工化）・実施
- 令和8年4月～男性の育休・産後パパ育休（出生時育児休業）に関するパンフレット等を社内アプリへ掲示。  
配偶者が妊娠・出産した男性への個別の制度説明と取得の働きかけを行う。

目標2：管理職に占める女性労働者の割合を令和12年3月末までに20%以上とする。

<対策>

- 令和8年5月～女性管理職候補へ定期面談や個別相談のできる窓口を設置する。
- 令和8年11月～キャリア開発支援として、女性候補者に管理職として必要な知識（マネジメントや労務管理など）習得のための教育研修を実施する。
- 令和9年5月～ロールモデルとして、活躍している女性管理職の具体イメージを社内報等で発信し、キャリアパスをイメージしやすくする。

目標3：・管理部門労働者の時間外、休日労働時間平均を各月20時間未満とする。  
・請負、派遣先労働者の時間外、休日労働時間平均を各月30時間未満とする。

<対策>

- 令和7年12月～時間外業務削減の取り組みとして、部署内での業務の見直し、勤怠システムによる時間外累積時間の把握を継続実施。
- 令和8年4月～代表取締役から長時間労働是正に関するメッセージを発信する。
- 令和8年6月～管理職を対象とした意識改革（コンプライアンス）と労働管理手法の研修を実施。

### 3. 男女別の育児休業取得率（2024 年度）

育児休業を取得した男性の割合	50%
育児休業を取得した女性の割合	100%

### 4. 管理職に占める女性労働者の割合（2025 年度）

	女性労働者の割合	男女計
管理職全体（課長級以上）	0%（0人）	16人
係長級にある者	0%（0人）	14人

### 3. 雇用管理区分ごとのひと月あたりの労働者の平均残業時間(2025 年度)

一月当たりの労働者の平均残業時間	17.32 時間
------------------	----------