

次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく行動計画

すべての社員（男女を問わず）が、仕事と生活の調和を図りつつ、その能力を発揮することのできる雇用環境整備をおこなうため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025 年 4 月 1 日 ～ 2028 年 3 月 31 日

2. 内容

目標 1：計画期間内に、育児休業の取得率を次のとおりとする。

男性社員・・・取得率を 50%以上とすること

女性社員・・・取得率を 75%以上とすること

【次世代法】【女活法】

＜対策＞

2025 年 7 月～ 仕事と育児の両立支援のための交流会（当事者向け）を実施する。

2026 年 4 月～ 仕事と育児の両立支援制度の理解促進のための研修（上司向け）を実施する。

目標 2：両立支援制度の利用拡大に向けて、制度の拡充を図る。

【次世代法】

＜対策＞

2025 年 10 月～ 仕事と育児の両立支援ハンドブックを改訂、発行する。

2026 年 4 月～ 福祉休暇制度の取得事由に「不妊治療」を追加し、不妊治療のための休暇制度として利用できることとする。

目標 3：計画期間中の各年度の年次有給休暇の取得日数を、全社で年間平均 15 日以上とする。

【次世代法】

＜対策＞

2025 年 4 月～ ミニマム 8 活動（全社員が年間 8 日以上の子休を取得する活動）を継続して実施する。

2025 年度～ 適宜モニタリングを実施し、年次有給休暇取得促進のための働きかけをおこなう。

目標 4：従業員（フルタイム）一人当たりの各月ごとの時間外労働および

休日労働の合計時間数を、全社で年間平均 20 時間未満とする。 【次世代法】

＜対策＞

2025 年度～ 適宜モニタリングを実施し、適切な労働時間管理のための働きかけをおこなう。

目標 5：採用に占める女性比率を 25%以上とする。

【女活法】

＜対策＞

2025 年 6 月～ ホームページや関連データベースにて、女性活躍推進や子育て支援の取組実績等を積極的に公表し、女性も働きやすい職場であることを社内外に向けて PR する。

2025 年 10 月～ 進捗状況を分析し、目標達成に向けた取り組みの見直しをおこなう。

以 上

【次世代法】… 次世代育成支援対策推進法に基づく目標および対策

【女活法】… 女性活躍推進法に基づく目標および対策