

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

社員が仕事と子育てを両立させることのできる働きやすい環境を整備することにより、社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

2025 年（令和 7 年）10 月 1 日から 2028 年（令和 10 年）9 月 30 日 ※（事業年度 3 カ年）

2. 行動計画の内容

【目標 1】 育児休業制度の理解促進、安心して取得できる職場環境と意識啓発を図る。また、**男性の育児休業取得期間 2 週間以上の割合を 50% 以上**とする。

<対策>

- ・ 2026 年 4 月～ 全従業員を対象に制度説明実施（説明会、勉強会、社内報等による）
※2025 年 4 月 1 日に改定した「育児・介護休業等規程」内容を改めて周知する。
育児休業制度利用者の事例紹介、男女それぞれのモデルケース、モデルプランを伝え
取得する本人と取得する人が所属する部（チーム）員が共通の意識を持てるようにする。
- ・ 2026 年 4 月～ 業務の継続性を考慮した計画的な人員体制、人財育成の強化（継続実施）
※職場で担っている責任の大きさに取得のしやすさが変わる。短期間、形ばかりの育休取得とならないように、人財育成の視点での業務分担を行うことに、中堅社員、管理職は意識して行動できるようにする。

【目標 2】 **年次有給休暇の取得率を 70% 以上**とし、複数日連続した休暇取得をモデル化し、定着させる。また、従業員一人当たりの各月ごとの**法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を 30 時間未満**とする

<対策>

- ・ 2025 年 10 月～ 月 2 回グループ毎の工程会議にて時間外労働状況の確認、業務調整を実施
- ・ 2025 年 10 月～ 第 48 期「PTM」計画休暇“取得推奨日”の決定周知（毎年 10 月継続実施）
- ・ 2026 年 4 月～ 有給休暇年間取得計画表データの一元管理と分析実施（契約社員）
- ・ 2026 年 10 月～ 有給休暇年間取得計画表データの一元管理と分析実施（正社員）
- ・ 2027 年 10 月～ 「育児休暇」の試行的導入
※対象者が限られるため、導入目的を広義に捉えられる名称（制度）とする必要性を判断し、本計画期間内に就業規則の改定または制度化。

【目標 3】 **育児中の従業員へのサポート制度の強化**、働き方を選択できるよう改善をはかる。

<対策>

- ・ 2026 年 4 月～ 仕事と育児の両立相談窓口の設置
※「テレワーク勤務規程」を 2024 年 10 月 1 日に制定したことにより、育児中の社員のテレワーク勤務実績が増えていることを把握している。対象者へのヒアリング、関係者から意見を聞き、効果の検証を行う。

以上