

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行動計画

社員がその能力を発揮し、長く勤められる職場環境を作るため
次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025 年 12 月 1 日 ～ 2028 年 11 月 30 日までの3年間

2. 内容

目標 1：男性労働者の育児休業取得期間の平均を2か月以上にする
【次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法】

＜対策＞

- 2025 年 12 月～ 女性と比較し男性育休期間が短い原因を分析する
- 2026 年 12 月～ 育休中の手当や復帰支援について情報提供する
- 2027 年 12 月～ 取得者の声をヒアリングし周知する

目標 2：1 人当たりの各月ごとの法定時間外労働および法定休日労働の
合計労働時間数を月5時間未満にする
【次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法】

＜対策＞

- 2025 年 12 月～ 残業が多い部署の残業原因・問題を洗い出し対策を検討する
- 2026 年 12 月～ 残業実績の可視化を行い残業削減の意識を向上させる
- 2027 年 12 月～ 改善状況によっては業務の見直しや人員補充などを行う

目標 3：女性や若手社員のキャリア形成に向けて相談の場を設け
部長・次長に占める女性労働者の割合を5%アップの32%以上にする
【女性活躍推進法】

＜対策＞

- 2025 年 12 月～ 面談など、従業員がキャリア形成を相談できる場を用意する
- 2026 年 12 月～ 従業員キャリアについて現状と理想のギャップを明確にする
- 2027 年 12 月～ 部署と調整し、キャリア形成ができる環境を整備する