

育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

当社は、仕事と家庭の両立支援の更なる充実を図ることで、社員全員が自らの能力を發揮できるよう雇用環境を整備するとともに、次世代育成支援対策に取り組む企業として社会的責任を果たすため、当社の事業環境や労働環境を念頭に、以下のとおり行動計画を策定します。

記

1. 計画期間

2026 年 4 月 1 日から 2031 年 3 月 31 日までの 5 年間

2. 課題

課題①： 2021 年から 5 年間の行動計画にて設定していた男性社員の育児休業取得率の目標値 (60.0%以上) は達成したものの、育児休業の取得要件を満たす男性社員の把握を積極的に行っていたとは言えず、制度の周知が十分に行えていない虞がある。

課題②： 正社員の平均残業時間が月 24.61 時間となっており、残業が常態化している。「職業生活と家庭生活の両立」の観点から、男女ともに残業時間の削減を要する。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標①： 男性社員の（出生時）育児休業取得率 80.0%以上を維持する。

<取組内容・実施時期>

2026 年 4 月～ 労務懇談等により取得した男性スタッフの配偶者の妊娠の報など育児に関する情報の管理方法を見直し、育児休業の取得要件を満たすスタッフに対しての情報提供を強化する

2027 年 4 月～ 男性従業員の育児休業取得事例を積極的に収集し、従業員へ周知を行う

<男性労働者の育児休業取得率>

	2025 年度	2024 年度	2023 年度
取得人数	3 名	0 名	1 名
対象労働者数	3 名	1 名	1 名
取得率	100%	0%	100%

目標②： 正社員の1カ月の平均残業時間を20時間未満とする。

<取組内容・実施時期>

- 2026年4月～ 基幹システムの入替による業務効率化を実施し、残業の発生要因（手作業・二重入力・紙運用等）の特定を目的として業務の洗出しを行う
フレックスタイム制の活用状況の調査および利用推進のための周知・啓蒙を行う
- 2027年4月～ 残業の発生要因となっている業務に対し、自動化・システム化、外部への業務の切り出し等により業務フローを変更した上、社内教育により遅滞なく新フローへの移行を行う
- 2028年4月～ 管理職にて意見交換を行い「職業生活と家庭生活の両立」のための追加施策等を検討する
- 2029年4月～ 検討した追加施策等を実施し、社内での周知・啓蒙を行う
- 2030年4月～ 追加施策等の周知・啓蒙を継続するとともに、施策の改善により残業時間削減を図る

<労働者の平均残業時間（2026年1月31日時点）>

	2025年度	-	-
派遣社員	6.39時間/月	-	-
正社員※	24.61時間/月	-	-

※正社員の対象者は、非管理職である労働者のみを集計。

以上