

次世代育成支援対策推進法に係る一般事業主行動計画

1. 基本方針

従業員が仕事と育児を両立しながら安心して働き続けられる職場環境を整備することを目的として、育児休業制度等の両立支援制度の利用促進を図る。また、制度利用に対する不安や阻害要因を取り除き、誰もが育児に参画しやすい企業風土を醸成することで、くみん認定の取得を目指す。

2. 計画期間

令和8年4月1日 から 令和10年3月31日 までの2年間

3. 当社の課題

- (1) 育児休業取得率は高い水準にあるものの、制度内容の理解が不十分な社員もおり、希望しても取得に踏み切れないケースが残っている。
- (2) 部署間で業務量や働き方にばらつきがあり、長時間労働が発生しやすい状況がある。これにより年次有給休暇の取得が進まず、ワークライフバランスの確保に課題が生じている。

4. 計画内容

目標1 育児休業制度等の理解促進を図り、希望者が確実に制度利用できる環境を整備するとともに、女性育児休業取得率100%を維持し、男性育児休業取得率を現行の44.4%から50%へ引き上げる。

<取組内容>

① 令和8年10月頃

人事課主催の定期セミナーにおいて、育児休業制度セミナーを開催し、制度内容・取得の流れ・不利益取り扱いのポイントを社員へ分かりやすく説明する。

② 令和8年4月～

育児休業の個別周知・意向確認措置において、制度内容、取得の流れ、不利益取り扱いの禁止の内容を丁寧に説明し、取得希望者が安心して制度を利用できるよう支援する。

③ 令和8年4月～

育児休業の取得を希望しない社員については、人事課が個別に理由を確認し、取得阻害要因の有無を把握したうえで必要な支援を行う。

- ④ 令和8年4月～
育児休業取得による不利益を防止するため、令和7年11月に周知した「育児休業を28日間取得しても賞与を減額しない運用」について、個別周知・意向確認の際に必ず説明し、周知徹底を図る。
- ⑤ 令和9年3月～
育児休業制度等の利用状況を確認し、取得に至らなかった理由を分析して改善につなげる。

目標2 年間平均時間外労働を現行の134時間から120時間へ削減する。

<取組内容>

- ① 令和8年4月～
年次有給休暇の年間14日取得必達ガイドラインを継続して周知し、計画的な年次有給休暇取得を通じて業務量の平準化と労働時間削減を図る。
- ② 令和8年4月～
年次有給休暇の取得状況を定期的に確認し、取得が進まない部署や社員には、業務配分の見直しや業務調整を促すことで、休暇取得を通じた労働時間削減を実現する。
- ③ 令和8年4月～
月4日の「定時間日（ノー残業デー）」を継続して設定し、全社的に定時退社を徹底することで、長時間労働の抑制と働き方の改善を図る。
- ④ 令和8年4月～
時間外労働の実績を労働組合と共有するとともに、会議体で定期的に情報共有を行い、年間平均時間外労働が目標値を超えないよう業務量の調整や体制見直しを実施する。

以上