

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

従業員一人ひとりが多様な個性と能力を最大限発揮しながら、仕事と生活の調和を実現し、いきいきと活躍できる職場環境を目指して以下の通り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日までの3年間

2. 内容

目標① 柔軟な働き方の推進及び時間外労働削減に向けた取り組みを継続実施し、フルタイム労働者一人あたりの平均法定時間外労働時間数を30時間未満とする

2025年度～

- 働く時間と場所の制約を軽減し、柔軟な働き方を実現するための各種制度の利用促進（テレワーク制度、フレックスタイム制度、短時間勤務制度、利用者ニーズに合わせた時間外勤務の上限制度等）。
- ワークプレイス改革による生産性向上（フリーアドレス制、フレキシブルスペース、テレビ会議システム、ペーパーレス推進等）。
- 時間外労働の見える化（実績の定期的な通知、部門・チーム別実績の全社開示）、時間外労働削減に向けた継続的な働きかけと社内目標やルール等の周知（メール、ポータルサイト、社内協議会）。長時間労働者及び上長との個別面談の実施。
- 働き方改革強化月間や Smart Off デーなどの全社イベントの実施継続。

目標② 年次有給休暇取得率（年度平均）を60%以上とする

（註）年休に加え、夏季・冬季休暇・打切年休を充当する特別休暇を含む /海上勤務者除く

2025年度～

- 夏季・冬季休暇（7日間）の完全取得に向けた継続的な働きかけ。
- 積極的な年休取得に向けた継続的な働きかけ（毎月1日以上を取得を推奨）と、計画的な休暇取得を促進し、見える化するための部署ごとの休暇取得表の作成と共有。
- 休暇取得実績の見える化（実績の本人及び上長への定期的な通知）と、目標達成度を踏まえた休暇取得推進の継続的な働きかけ。

目標③ 育児支援制度の利用促進と仕事と育児の両立に向けた意識・職場風土の醸成を図り、2027年度までに男性社員の育児休業取得率（註）を100%とする

（註）アに対するイの割合

ア 当該年度に子どもが2歳になった男性社員の人数

イ アに該当する男性社員のうち、子が2歳になるまでに育児休業を取得した男性社員の人数

2025年度～

- 出産・育児に関する社内制度についての継続的な社内広報活動と情報交換機会の提供。
- 男性従業員の育休取得に関し、対象者に対する制度の案内と情報提供を継続。

- 多様な人材の活躍に向けた職場理解を促進するためのセミナーや研修、支援施策の実施継続。
- 未取得者の抽出と対象者へのヒアリングおよび取得勧奨の実施。

以上