

次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

社員の働き方を見直し、男女問わず全ての職員が生活スタイルにあった働き方を出来るよう特に女性社員の継続就業者が増えるよう、妊娠・出産・復職時における支援に取り組むための職場環境を実現するため、一般事業主行動計画を作成し発表します。

1. 計画期間 2025年 4月 1日～ 2029年 12月 31日までの4年間

2. 内容

目標1：育児休業を取得予定の社員及び育児休業から復職した社員に対するメンター制度を導入する。

<取組>

- 2025年 4月～ 運用ルールの検討、メンター選定。
- 2025年 5月～ 運用ルールの決定、メンター研修の実施。

目標2：育児休業・介護休業の取得を促進する

<取組>

- 2025年 4月～ 休業制度を利用しやすくするため社員への周知を行う。
- 2025年 4月～ 休業や時短勤務の利用期間中の業務代行を支援するため業務を代行する周囲の労働者に手当を支給する。
- 2025年 4月～ 休業の取組状況の結果を社員へ公表し利用促進のための再周知を行う。

目標3：年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間6日以上とする。

<対策>

- 2025年 4月～ 年次有給休暇の取得状況を確認して年に1回取得促進をアナウンスする。
- 2025年 4月～ 年次有給取得率と取得日数が少ない社員を分析する。
- 2025年 4月～ 各部署において取得日数が少ない社員に対する計画的有給所得の指導強化を行う。

目標4：月の残業時間を最大2時間までに削減する。

<対策>

- 2025年 4月～ 社員の勤務状況を確認する。
- 2025年 4月～ 原則社内会議や勉強会は業務内に行い就業時間内に終了させる。