



一般事業主行動計画

社員が家庭と仕事を両立することができ、全ての社員がその能力を十分に発揮できるよう、社員の働き方を見直し、柔軟な働き方が出来る職場環境に向けて検討を行うとともに、当社の事業及び取り組みを地域に紹介し、様々な職業に接する一つの機会を提供するため、次の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年4月1日～2029年3月31日までの3年間

2. 内 容

(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標①: 男性社員の14日以上の子育休取得率を100%とする

<対策>

- 2026年04月～ 社内報及び社内通知により社員へ育児休業制度の周知の強化
対象予定者への意向確認の徹底
- 2026年04月～ SNS等で取得実績や取得者へのインタビューを配信によるロールモデルの可視化
- 2027年04月～ 業務の負荷がかかる周囲の社員への支援金を検討する
- 2027年10月～ 管理職を対象とした育休理解促進研修の実施

目標②: 女性管理職を新たに3人増加させる

<対策>

- 2026年04月～ 一般職から総合職へのコース転換希望の把握と転換支援
- 2026年10月～ 地域限定総合職制度の導入検討による、ライフイベントに合わせた働き方の提示
- 2027年04月～ 採用サイトやSNSで活躍する女性社員の姿を戦略的にアピールする
必要に応じて更衣室やトイレ等の設備の改修の検討し、女性社員が働きやすい環境を整備
- 2028年04月～ 女性社員を対象とした管理職育成研修を実施。受講者の50%以上を次期役職者候補として登録する
 - ・外部研修や講師によるキャリア開発研修
 - ・役員・管理職とのメンター制度を導入。キャリアアップへの不安を相談できる環境整備

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標③: 総労働時間を年間平均1,950H/人未満とする

<対策>

- 2026年04月～ ノー残業デーの徹底と定時退社週間を年4回に増やし、定時退社の意識付けを行う
- 2026年04月～ 「サンス手当」を導入し振替出勤の利用を促すことで休日労働時間を削減する
- 2027年04月～ 勤怠システム導入による時間管理の徹底。社員の時間外の状況を定期的にチェックし、業務を割り振ることで、特定の社員への負荷を軽減する
- 2028年10月～ ノー残業デー・定時退社週間の効果を集計し、各部署へのフィードバックを行う

以上