

## 一般事業主行動計画（女性活躍推進法・次世代法一体型）

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように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

**目標1：男性社員の育児休業等取得率を15%以上とし、支店長等の現場責任者を通じた「休みやすい現場体制」を確立する。**

< 対策 >

- ・2026年 7月 : 支店長に対し、男性の育児参画推進に関する方針を周知・通達するとともに昨年度の取得状況を報告する。
- ・2027年 7月 : 支店長に対し、男性の育児参画推進に関する方針を周知・通達するとともに昨年度の取得状況を報告する。
- ・2028年 7月 : 支店長に対し、男性の育児参画推進に関する方針を周知・通達するとともに昨年度の取得状況を報告する。
- ・2026年 4月～ : 男性の育児休業取得事例の紹介を継続し、性別を問わず育児休業等の取得を推奨する風土を醸成する。

**目標2：フルタイム労働者の月平均残業時間を20時間以内とし、年次有給休暇の平均取得日数を12日以上とする。**

< 対策 >

- ・2026年 4月～ : 有給休暇付与に関する制度見直しの検討を開始する。  
↳付与日数上限引き上げ/時間単位有給制度の導入等
- ・2027年 4月 : 有給休暇制度見直し実施（付与日数上限引き上げ）
- ・2026年 4月～ : 残業時間が増加しないように人員補充状況に合わせて正社員を採用する。
- ・2029年 4月 : 有給休暇制度見直し実施（時間単位有給制度）

目標3：パート社員等から正社員への登用制度を整備し、期間内に計 2 名以上  
(うち女性 1 名以上) を正社員へ登用する。

< 対策 >

- ・ 2026年 4月～：正社員の登用制度の検討を開始する
- ・ 2028年10月　：正社員登用制度を実施する
- ・ 2029年 4月～：正社員登用制度の運用状況を確認し、必要に応じて制度改定をおこなう