

## 次世代育成支援対策推進法の定めに基づく一般事業主行動計画

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

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上とする。

男性社員 … 取得率50%以上

女性社員 … 女性社員全体と有期雇用の女性社員それぞれについて  
取得率100%を維持・継続する

実施時期	取組内容
2026年7月～	<ul style="list-style-type: none"><li>・三交替勤務でも仕事と子育ての両立が可能である旨の社内外PR活動の実施</li><li>・仕事と子育ての両立に係る社内制度（在宅勤務制度、フレックスタイム制度、始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ制度等）の社員向け告知（説明会・研修等）</li><li>・仕事と子育ての両立を阻害する業務の属人化の是正（業務そのものの見直し、生成AIの導入等）</li></ul>
2026年4月～	<ul style="list-style-type: none"><li>・育児休業等の取得者にも公正に昇級プログラムを受講できる制度運用の継続</li></ul>
2027年3月～	<ul style="list-style-type: none"><li>・社内報などを通じ、育児休業の取得状況や上記取組に係る進捗報告等の実施</li></ul>

目標2：全社員の年間実労働時間2050時間以内の達成

実施時期	取組内容
2026年4月～	<ul style="list-style-type: none"><li>・全社員向けに適正な労働時間管理と長時間労働抑制の呼びかけの実施</li><li>・時間外労働、年休取得状況に係るモニタリング継続</li><li>・残業なしデーの継続</li><li>・生成AIを活用した業務効率化の推進</li><li>・人員不足解消に向けた積極的な採用活動の展開</li></ul>
2026年10月～	<ul style="list-style-type: none"><li>・評価制度の見直し検討 (決められた納期内（就業時間内）で成果を上げる社員を適切に評価する仕組みの整備等)</li></ul>

## 女性活躍推進法の定めに基づく一般事業主行動計画

当社は、女性の職業生活における活躍を推進するとともに、全従業員の働きやすい雇用環境の整備を図るため、次の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

目標1：基幹職に占める女性比率15%以上を維持したうえで、以下の事項を達成する。  
女性管理職（課長職以上）2名以上

実施時期	取組内容
2026年4月～	<ul style="list-style-type: none"><li>・女性基幹職や女性管理職の採用継続</li><li>・育児介護、配偶者の転勤等を理由とする退職者の再雇用制度の維持、活用</li><li>・一般職から基幹職への転換支援の継続</li></ul>
2026年10月～	<ul style="list-style-type: none"><li>・女性管理職へのチャレンジを促すための動機付け（ロールモデルの紹介等）の実施</li></ul>

目標2：職場環境の見直し等を継続し、操業職に従事する女性労働者比率5%以上を達成する。

実施時期	取組内容
2026年10月～	<ul style="list-style-type: none"><li>・女性でも操業職が可能であることの社内外PRの実施</li></ul>
2027年10月～	<ul style="list-style-type: none"><li>・勤務制度の見直し検討、トイレ、シャワールーム等の設備投資の見直し検討</li></ul>