

## I. 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

(2026年1月23日策定)

社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全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～2031年3月31日

### 2. 実施内容

**目標1：年次有給休暇取得率を50%以上とする。**

<取組内容>

2026年4月～

- ①各自が1年間の有給休暇の取得計画を立て、積極的に有給休暇取得を促す。
- ②年度途中で適宜、有給休暇取得状況を把握し、取得率の低い社員へは取得を促す。

**目標2：所定外労働の削減のための措置を実施する。**

<取組内容>

2026年4月～

- ①前年度実績を元に、所定外労働時間が多い社員について、削減の改善策を検討。
- ②所定外労働時間数が同部署内でも社員によって差がある場合は、担務変更等による削減を検討。
- ③人員不足等による業務過多については、人員補充（派遣社員含む）等により、所定外労働削減を検討。
- ④業務の進捗状況をこまめに共有することにより、早めに他者によるフォロー等を行い、業務負荷が偏らないよう、また時間内に終わらせる等の意識付けを行う。

## II. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

(2026年1月23日策定)

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、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～2031年3月31日

### 2. 目標と取組内容・実施時期

**目標1：女性管理職比率を50%にする。**

2026年4月～

1. 男女公正な昇進基準（人事考課）となっているかを検証し、必要に応じて基準の見直しを行う。
2. 人事考課が適正に運用されているか、確認を行い、必要に応じて、是正する。

**目標2：年次有給休暇取得率を50%以上とする。**

2026年4月～

1. 各自が1年間の有給休暇の取得計画を立て、積極的に有給休暇取得を促す。
2. 年度途中で適宜、有給休暇取得状況を把握し、取得率の低い社員へは取得を促す。

### 「女性の職業生活における活躍に関する情報の公表」

#### 1. 男女間賃金差異

- ① 全労働者比：72.5%
- ② 正規労働者だけ比：75.7%
- ③ 非正規労働者だけ比：40.2%

#### 2. 女性管理職の割合：15.4%

#### 3. 採用した労働者に占める女性労働者の割合：43.9%

#### 4. 労働者に占める女性労働者の割合：41.4%

※事業年度（令和6年度＜R6.10.1～R7.9.30＞）