

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画（第 9 期）

多様な価値観を持つ従業員がそれぞれ働きがいを感じ、最大限のパフォーマンスを発揮しながら「アソビを作り出す仕事に夢中になれる職場環境」を目指し、性別に拘わらず一人ひとりが自分らしさを大切にしながら自ら成長し続けられるよう、下記のとおり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（5 年間）

2. 当社の課題 年次有給休暇の取得率および平均取得日数が全国平均に比べると低い

3. 目標

①フルタイム労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均を毎月 30 時間未満とする。

かつ、年間の平均総残業時間を 250 時間未満とする。

②男女共に育児休業取得率 100%を維持する。男性の育児休業取得日数 29 日以上割合を 75%以上に
にする。

4. 取組内容・実施時期

取組内容① 時間外労働削減に向けた取り組み強化

2026 年 4 月～

●勤怠システムによる時間外労働管理

警告表示やアラート機能を活用し、時間外労働の抑制および適正管理を継続する。

●勤怠データの分析とフィードバックの実施

勤怠データを定期的に分析し、長時間労働の状況を把握するとともに、部署別の平均残業時間を公開
する。

●時間外労働抑制の周知

時間外労働の抑制について、社内掲示やメール等により周知、啓蒙する。

取組内容② 仕事と家庭生活を両立するための継続的な環境整備と支援

2026 年 4 月～

●育児に関する両立支援制度の周知と利用促進

制度があっても知られてないと利用されないため、情報発信で利用ハードルを下げて制度の認知度を
向上させる。

●現在導入している両立支援制度の継続的なモニタリング

実際に利用されているか、課題がないかを定期的に検証し、制度の実効性を確認する。また、利用しや
すさを継続的に向上させる。

●男性の育児休業取得促進のための啓発活動の実施

実際に取得した社員の事例を共有し、心理的ハードルを下げる。また上司が積極的に取得を後押しする
風土をつくる。