

## 一般事業主行動計画（次世代法、女性活躍推進法 一体型）

だるま食品 株式会社

策定日：令和 8 年 3 月 31 日

当社は食品製造業であり、シフト制勤務や繁忙期の偏りなどにより、育児と仕事の両立が難しい状況が一部に見られる。近年では、男性の育児休業取得促進、年次有給休暇の取得率向上、長時間労働の抑制、女性管理職比率の向上など、働きやすい職場環境の整備に向けて取り組んでいるが、今後も更なる改善余地が必要である。そのため、次のとおり行動計画を策定する。なお、本行動計画は、次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく「一体型一般事業主行動計画」として策定する。

1. 計画期間 2026年4月1日～2028年12月31日（2年9カ月）

2. 内容

### 目標 1：育児休業の取得・復職の促進（次世代法）

- 全従業員（正社員・有期雇用）の育児休業取得率について、男性従業員 30%以上・女性従業員 75%以上の水準を維持する。
- 育児休業からの復職率 60%以上を維持する。

<対策>

- 2026年4月～ 男性従業員への育児休業制度の個別案内（随時）
- 2026年4月～ 育児短時間勤務制度・時差勤務制度の個別案内（随時）
- 2027年4月～ 育児休業前後の面談実施、復職支援プランの作成（随時）

### 目標 2：育児をしている労働者の両立を支援するための雇用環境の整備の取組（次世代法）

- 小学校6年生までの子の子育てのための休暇制度を導入。
- 社内保育園の利用促進を図り、利用率の向上を目指す。

<対策>

- 2026年4月～ 利用案内の周知（随時）
- 2026年10月～ 育児・介護休業規程の改定
- 2027年4月～ 社内保育園の利用者アンケートの実施と改善（年1回）

### 目標 3：長時間労働の抑制（次世代法・女性活躍推進法(働きやすい職場環境整備)）

- フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 30 時間未満とする。
- 月平均の法定時間外労働 60 時間以上の労働者がいないこととする。

<対策>

- 2026年4月～ 月次での部署別時間外労働時間集計（毎月）
- 2026年4月～ 各部署における問題点の検討
- 2026年10月～ 残業月45時間を超えた従業員へ上司又は産業医面談の実施
- 2027年8月～ 業務量の見直し、ITツールの導入による定型業務の削減の実施

**目標4：年次有給休暇の取得促進（次世代法（働きやすい職場環境整備））**

- 年次有給休暇の取得率現状の55%以上を維持する。

<対策>

- 2026年10月～ 部署ごとの年休取得目標管理（随時）
- 2026年10月～ 半日休暇の活用促進（随時）
- 2027年1月～ 閑散期の年休取得推奨（随時）

**目標5：女性活躍の推進（女性活躍推進法）**

- 女性管理職比率（課長職含む）現状の10%を維持する。
- 女性主任、係長職比率 現状45%を維持する。
- 女性社員の採用比率 現状の40%以上を維持。
- 女性パートリーダー比率を現状75%から80%に引き上げる。

<対策>

- 2026年4月～ 女性パートリーダー積極登用（随時）
- 2026年4月～ 女性管理職候補者への育成面談（年1回）
- 2027年4月～ 正社員登用制度を文書化し、全従業員に周知  
及び求人票による女性社員の採用強化（随時）