

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画

社員が仕事と育児・介護等を両立しながら、性別、国籍、ライフステージにかかわらず、それぞれの個性と専門性を発揮し、継続的に活躍できる職場環境を整備するため、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、次のとおり一般事業主行動計画を策定する。

1. 計画期間

2026年5月1日から2029年4月30日までの3年間

2. 現状把握・課題分析

(1) 育児休業等の取得状況

- ・男性育児休業：対象者は1名であり、育児休業の取得はしていないものの、在宅勤務により育児と仕事の両立を支援している。
- ・女性育児休業：育児休業を取得した女性社員は2名であり、取得率は100%（対象者全員が育児休業を取得）。1名は育児休業期間を最大まで取得し復帰済み、1名は現在の産後休業終了後、育児休業を取得予定。
- ・育児目的休暇：制度としては運用可能であるが、利用実績は少なく、制度の認知や利用しやすさに課題がある。

3. 内容

目標1 年次有給休暇の取得率を75%以上とする（女性活躍推進法）

<取組内容>

- ・2026年5月～ 社員の業務状況を確認しながら、必要に応じて休暇取得を促す運用を実施
- ・2026年10月～ プロジェクトの繁忙状況を踏まえ、休暇取得が特定の社員に偏らないよう、管理職・マネジャー層による声掛けや業務調整を実施
- ・2027年5月～ 年次有給休暇の取得状況を定期的に確認し、取得が少ない社員に対して業務状況を踏まえた休暇取得を促進
- ・2028年5月～ 繁忙期・プロジェクト集中期を除き、計画的な休暇取得を推奨する運用を継続

目標2 男性育児休業取得率30%以上とする（次世代育成支援対策推進法）

<取組内容>

- ・2026 年 5 月～ 育児休業制度・産後パパ育休の個別周知
- ・2026 年 10 月～ 管理職が育児休業取得を積極的に支援できる体制の整備
- ・2027 年 5 月～ 育児休業取得者の業務調整・代替要員確保
- ・2028 年 5 月～ 短時間勤務などを組み合わせ、育児期の社員の継続勤務支援・復帰支援（情報共有・業務再設計）

目標 3 育児目的休暇の利用率 20%以上とする（次世代育成支援対策推進法）

<取組内容>

- ・2026 年 5 月～ 育児目的休暇の制度周知（社内ポータル）
- ・2026 年 10 月～ 管理職による利用促進の声掛け
- ・2027 年 5 月～ 育児目的休暇の取得状況を定期的に確認し、利用が少ない社員へ個別案内

目標 4 時間外労働の抑制と業務効率化を進め、長時間労働に依存しない働き方を促進する（次世代育成支援対策推進法）

<取組内容>

- ・2026 年 5 月～ オンラインツール・生成 AI・チャットツール・クラウド共有等を活用した業務効率化の推進
- ・2026 年 10 月～ 各プロジェクトの業務量・納期・会議体・担当者負荷の見える化と業務調整
- ・2027 年 5 月～ 会議時間の短縮・事前資料共有の徹底・資料作成の効率化・ナレッジ共有の推進
- ・2028 年 5 月～ 業務集中の是正と業務負荷の平準化（役割分担・外部リソース活用・納期調整）

目標 5 多様な人材の管理職候補者比率 30%以上とする（女性活躍推進法）

<取組内容>

- ・2026 年 5 月～ 日本人・外国籍人材、若手社員、育児・介護等の事情を有する社員を含め、性別にかかわらず活躍できる体制の整備
- ・2026 年 10 月～ 女性社員のキャリア希望や適性を踏まえ、営業、企画、海外連携、AI/DX 支援、グローバル人材関連業務など、多様な業務アサインの推進
- ・2027 年 5 月～ キャリア形成支援として、女性社員を含む全社員を対象に、キャリア希望・成長課題を確認する面談機会を継続的に設置
- ・2028 年 5 月～ 女性社員が管理職候補として成長できるよう、研修、OJT、プロジェクトアサインを拡充

4. 公表・周知方法

本行動計画は、策定後速やかに、社内への周知（全社員への電子メール等による通知）を行うとともに、当社ホームページ（または厚生労働省「両立支援のひろば」）において公表する。

5. 実施体制

本行動計画の推進責任者は取締役副社長とし、計画全体の進捗管理と改善方針の決定を行う。各部門責任者は、社員の働き方・休暇取得・業務負荷・育成機会を定期的に点検し、必要に応じて業務調整や支援策を実施する。推進責任者は半期ごとに報告を受け、計画の改善を行う。

6. 備考

当社では、計画期間開始時点である 2026 年 5 月以前より、柔軟な働き方、休暇取得促進、業務効率化、多様な人材の活躍機会の提供について、既に実務上の取り組みを進めている。本行動計画は、これらの既存の取り組みを整理し、今後も継続的に改善していくために策定するものである。

策定日：2026 年 5 月 1 日

Plus W 株式会社 代表取締役社長 櫻井 稚子