

株式会社セトウチ 一般事業主行動計画

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き、ワーク・ライフ・バランスを保ち、自らの仕事の専門知識の向上と育児等の家庭における時間の調和を図り、従業員の働きやすい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6月1日 ～ 2028年5月31日までの2年間

2. 内容

I. 子育てを行う従業員等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境整備

目標1：育児休業を取得しやすい職場環境を整備し、男性従業員の育児休業等取得率を50%以上とする。

<取組内容及び実施時期>

- 2026年6月1日～ 社内掲示板や面談等を用いて、従業員や役員に対しての育児に関する情報提供を徹底する。
2028年5月31日
- 2026年6月1日～ 男性従業員の育児休暇促進の為、対象者へ出産お祝いメールと、男性育休取得者の体験談を
2028年5月31日 社内掲示板で発信する。
- 2026年6月1日～ 対象者と上司に対し、定期的な育休取得推奨を実施する。
2028年5月31日
- 2026年6月1日～ 仕事と家庭の両立を推進するため、急な子どもや家族の発熱、病気などの際に診察や看護する
2028年5月31日 場合は、当日でも有給休暇を取得することが可能であるということを従業員に周知を徹底する。

II. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標2：時間外労働の削減を図り、月平均残業時間を30時間以下とする。

<取組内容及び実施時期>

- 2026年6月1日～ 毎週水曜日のノー残業デーの継続実施し、家事に参加する時間の確保を行い、ライフワーク
2028年5月31日 バランスを保つ。それと共に自らのデジタルスキルを磨き、変化するビジネス環境に適応する
(毎週水曜日) ための柔軟性を身につける為の時間の確保も行う。
- 2026年6月1日～ 残業の事前申請制度を引き続き継続し、基本的には申請を行わないと残業できないことを従
2028年5月31日 業員に意識付け、日々の業務効率の向上化を促し、時間外及び休日労働の削減を図る。

Ⅲ. 次世代育成支援に関する事項

目標 3：年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施

<取組内容及び実施時期>

2026 年 6 月 1 日～ ゴールデンウィーク、お盆期間、シルバーウィーク等の休暇を連続で取りやすい期間においての有給休暇取得を推奨する。連続で休みになるような休暇取得を推奨することにより、家族旅行・学校行事等の家族サービスの時間を確保しやすくなるよう、有給休暇取得の環境を整備する。また、従業員のリフレッシュ休暇やスキルアップの為の時間を確保にも繋がり、仕事や資格習得の学びの効率化を図る。

Ⅳ. 女性活躍推進に関する事項

目標 4：計画期間中の新卒採用者に占める女性割合を 30%以上とする。

<取組内容及び実施時期>

2026 年 6 月 1 日～ 女性社員が活躍している様子をインタビューやキャリア事例を採用サイト等で紹介する。
2028 年 5 月 31 日
2026 年 6 月 1 日～ インターンシップで女性社員との交流機会を設けたり、女子学生向けの合同企業説明会へ積極的に参加する。
2028 年 5 月 31 日
インターンシップ：毎年 6 月～12 月、企業説明会：随時
2026 年 6 月 1 日～ 働きやすい職場環境の整備として、産前産後休業・育児休業制度と復職支援制度を充実させる。
2028 年 5 月 31 日

以上