

ジオスター株式会社

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行動計画

男女ともに全従業員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026 年 7 月 1 日 ～ 2028 年 6 月 30 日までの 2 年間

2. 当社の課題

課題 1：男性社員の育児休業取得率は高水準（100％）である一方、
取得日数にばらつきがみられる（最短 12 日）。

課題 2：時間外労働が厚労省調査（2025 年度 13.2 時間）を上回っている（16.49 時間）。

課題 3：年次有給休暇の取得率は高水準（78.5％）で推移しているものの、
部門によって取得状況に差がみられる（最大部門差：36.9％）。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1（次世代育成支援対策推進法）

男性社員の育児休業取得率 80％以上を維持し、平均取得日数を 30 日以上にする。

<実施時期・取組内容>

- 2026 年 7 月～ ・育児休業取得計画（不在期間の引継ぎ計画）を作成し、
上長および人事課へ提出
・育児ハンドブックの作成
- 2027 年 4 月～ ・育児休業を含めた人事関連（労務管理）研修を階層別研修内で行う
・育児休業中の引継ぎを受けた人に対する賞与評価加点を実施

目標 2（次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法）

業務効率化を進め、フルタイム勤務者の各月ごとの
法定時間外労働および法定休日労働の合計時間数を 5％削減する。

- 2026 年 7 月～ ・新勤怠管理システムによる残業時間の可視化
・時間外労働 40 時間以上の人を対象にアンケート実施
- 2027 年 4 月～ ・アンケート結果に基づき対策検討
(担当業務見直し、作成資料見直し、人員見直し等)



目標 3（次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法）

年次有給休暇取得率を 80%以上にし、
従業員が安心して休暇を取得できる環境を整備する。

＜実施時期・取組内容＞

- 2026 年 7 月～ ・ 目標取得率 80%以上を全従業員へ周知
・ 下期の有給休暇取得計画を計画的付与日含めて 5 日分行い、
目標管理面談で上司および人事課へ提出
- 2027 年 4 月～ ・ 2026 年度下期の計画実施状況を分析し、部門長へ共有
・ 年間の有給休暇取得計画を計画的付与日含めて 10 日分行い、
目標管理面談で上司および人事課へ提出
・ アニバーサリー休暇制度等の導入を検討し、
計画的に休みを取得する習慣をつける
- 2028 年 4 月～ ・ 20 日付与されている人のうち、前年度の取得率が 80%未満だった
人（およびその上長）を対象に、取得奨励に関する案内文送付

4. 女性の活躍に関する情報公表

女性の活躍の現状に関する情報公表（単体）

2026 年 3 月 31 日現在

1. 管理職に占める女性の割合
2.4%（3 名／123 名中）
2. 男女の賃金の差異
全労働者 64.8%
（うち正規雇用労働者） 66.7%
（うち非正規雇用労働者） 39.9%
3. 男女の平均勤続年数の差異
男性：19.1 年 女性：10.2 年 差 8.9 年
4. 男女別の育児休業取得率
正規雇用労働者 男性：100% 女性：100%
非正規雇用労働者 男性：－% 女性：－%（男女とも対象者なし）
5. 有給休暇取得率
78.8%

以上

