株式会社アールスター

一般事業主行動計画

（次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法 一体型）

株式会社アールスターは、従業員が仕事と子育て・介護等の家庭生活を両立し、性別にかかわらず能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するため、次のとおり一般事業主行動計画を策定する。

1. 計画期間

2027 年 1 月 1 日 ～ 2029 年 12 月 31 日（3 年間）

2. 当社の現状・課題

当社では、従業員が安心して働き続けられるよう、育児・介護に関する制度の周知と利用促進、年次有給休暇を取得しやすい職場づくり、時間外労働の適正な管理及び女性の継続就業・活躍機会の確保が課題である。年次有給休暇取得率は、社内集計によると全体で 29.6%、2026 年 1 月以降の集計では 33.8%であり、取得促進に向けた取組が必要である。

3. 目標・取組内容・実施時期

【目標 1】仕事と子育て・介護を両立できる職場環境を整備する（次世代法）

育児休業・介護休業、短時間勤務、子の看護等休暇など、仕事と家庭生活の両立に関する制度を全従業員が確認できる状態にし、対象者が制度を利用・相談しやすい環境を整える。あわせて、男性労働者の育児休業等の取得率 20%以上を目指す。

- 2027 年 1 月～：育児・介護に関する社内制度、申出先及び手続方法を確認し、社内向け案内を作成する。
- 2027 年 4 月～：入社時及び制度改正時に、対象制度と相談窓口を従業員へ周知する。
- 2027 年 7 月～：育児・介護等の事情がある従業員について本人の意向を確認し、業務分担・勤務時間等の配慮を検討する。
- 毎年度：制度の周知状況及び利用状況を確認し、必要に応じて運用を見直す。

【目標 2】年次有給休暇の取得率を 50%以上とする（次世代法・女性活躍推進法）

計画期間終了までに、全従業員の年次有給休暇取得率を 50%以上とする。社内集計では、取得率は全体で 29.6%、2026 年 1 月以降の集計で 33.8%であるため、現状から段階的な改善を図る。

- 2027 年 1 月～：従業員ごとの年次有給休暇の付与日数・取得日数を定期的に確認し、取得率の推移を把握する。
- 2027 年 4 月～：各部署・事業所で業務予定を早めに共有し、休暇取得希望を調整しやすくする。
- 2027 年 7 月～：取得状況を定期的に確認し、取得が進んでいない従業員には業務調整や取得計画の相談を行う。
- 毎年度末：取得率を集計し、目標達成に向けた取組の効果を検証する。

【目標 3】時間外労働の適正化と女性の活躍機会を確保する（次世代法・女性活躍推進法）

フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を 15 時間未満とする。また、採用・配置・育成・登用の機会について性別による固定的な役割分担を設けず、本人の希望や能力に応じた機会を確保する。

・2027 年 1 月～：従業員の時間外労働・法定休日労働の状況、採用者に占める女性割合、男女別平均勤続年数、管理職に占める女性割合及び配置状況を確認する。

・2027 年 4 月～：業務の進め方や職務分担を確認し、時間外労働の削減につながる業務改善を検討する。

・2027 年 4 月～：職務分担や研修機会について、性別にかかわらず本人の希望・適性に応じて検討する。

・2027 年 10 月～：管理職候補者やキャリア形成を希望する従業員に対し、必要な研修・面談機会を設ける。

・毎年度末：時間外労働及び女性の活躍状況を確認し、課題に応じて業務改善・採用・育成・登用の取組を見直す。

4. 計画の周知・公表・実施状況の確認

・本計画は、社内掲示、社内連絡ツール又は書面配布等により、全従業員に周知する。

・本計画は、自社ホームページ等を利用して外部公表する。

・担当部署は、毎年度、目標の進捗及び取組状況を確認し、必要に応じて計画内容・運用を見直す。

株式会社アールスター

策定日：2026 年 11 月 12 日