

一般事業主行動計画

2026年9月2日
株式会社DynaxT

1. 計画期間

2026年10月1日 ～ 2031年9月30日（5年間）

2. 計画内容

【目標1】女性社員の「出産休暇」及び「育児休業」の取得率を100%にするとともに、配偶者が出産した男性社員の「配偶者出産休暇」及び「育児休業」の取得率を80%以上にする。また、要介護家族を抱える社員が「介護休暇」を取得しやすい環境を整備する。その際、「出産休暇」や「育児休業」、「配偶者出産休暇」、「介護休暇」、「慶弔休暇」の取得者についても、不利益を被らない人事評価制度へ見直す。

<対策・実施時期>

- 2026年10月～：
- 育児・介護等の休業制度に関する「わかりやすいマニュアル」を作成・配布する。
- 2027年04月～：
- 本人または配偶者の妊娠・出産の申出があった際、該当社員やその直属の上司がいつでも気軽に相談できるよう、総務部内に相談体制（相談窓口）を整備する。また、総務担当者が円滑な相談対応や個別周知を行えるよう、対応マニュアルの整備および顧問社労士との連携フローを構築・周知する。
- 「産前産後の休業」や「母性健康管理のための休暇」、「育児休業」・「介護休業」・「慶弔休暇」を取得する社員が不当な評価を受けないよう、人事評価基準の検討および見直しを実施する。

【目標2】多様な働き方（時差出勤制度やテレワーク等）の利用率を対象者の50%以上とするとともに、短時間勤務等の利用者が不利益を被らない人事評価制度へ見直す。

<対策・実施時期>

- 2026年10月～：
- 業務の都合に合わせて始業・終業時刻をずらせる「時差出勤制度（複数のシフトパターンからの選択制）」や「テレワーク」の運用ルールを正式に明文化し、社内への導入・利用促進を開始する。
- 2027年4月～：
- 短時間勤務制度や上記柔軟な働き方を利用する社員が不当な評価を受けないよう、ワーク・ライフ・バランスに配慮した人事評価基準の検討および見直しを実施する。