

2026(R8)年3月18日

株式会社京都放送

総務局総務部

## 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)

### <当社の課題>

- ・男性の育児休業取得率が低い
- ・長時間労働が一部部署で発生
- ・性別に関わらず働きやすい職場環境づくりのさらなる推進が必要

### <基本方針>

当社では、従業員が仕事と子育てや介護を両立しながら働くことができる職場環境を整備するとともに、女性はその能力を十分に発揮し活躍できる雇用環境を整えることにより、すべての従業員が働きやすく能力を発揮できる職場づくりを推進するため、次のとおり一般事業主行動計画を策定する。

#### 1. 計画期間

2026(令和8)年4月1日～2030(令和12)年3月31日までの期間(4年間)

#### 2.内容

##### (目標1)

育児休業制度、介護休業制度、短時間勤務制度、年次有給休暇の時間単位取得制度等の利用促進を図り、男性の育児休業取得者1名以上を目指す。

##### (取組内容1)

- ・2026(令和8)年4月から各種制度の内容について社内報等を活用し、従業員への周知を行うとともに制度利用を促進する。
- ・2026(令和8)年4月から従業員の要望等も踏まえながら社内規程の見直しを行い、必要に応じて支援制度の導入を検討する。

##### (目標2)

長時間労働の抑制および長時間労働者の健康管理の促進を図る。

長時間労働の抑制を図るため、

従業員1人当たり月平均時間外労働が最も多い部署の月平均時間外労働を1割減らす

##### (取組内容2)

- ・2026(令和8)年4月から月45時間以上の時間外労働を行った従業員に対し、産業医によ

る健康相談を勧奨する。

・2026(令和8)年4月から月60時間以上の時間外労働を行った従業員に対しては、産業医による健康相談を義務付ける。

・2026(令和8)年4月から長時間労働が発生しやすい部署について、人員配置や業務分担、働き方の見直しを行う。

### (目標3)

会社全体の意識改革を推進し、性別に関わらずすべての従業員が働きやすく能力を発揮できる職場環境整備を図るために年1回以上の研修を行う。

### (取組内容3)

・2026(令和8)年4月から固定的な性別役割分担意識や過去の慣習にとらわれない働き方を推進するための研修を実施する。

・2026(令和8)年4月からセクシュアルハラスメントをはじめとする各種ハラスメントの防止を目的とした研修を実施する。

・2026(令和8)年4月からワーク・ライフバランスに関する研修を実施する。

以上