

2026年4月1日  
出光興産株式会社

## 「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づく 一般事業主行動計画

出光興産では、ジェンダーにかかわらず全ての社員が生き活きと働き、様々なステークホルダーと新たな価値を共創できる企業を目指し、「次世代育成支援対策推進法」および「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画を以下の通り策定いたしました。

1. 計画期間：  
2026年4月1日～ 2029年3月31日（3年間）
2. 目標と取組み内容・実施時期

目標 1 管理職の女性比率を 7%とする  
(女性活躍推進法)

<取組内容> 2026年4月～

- (1) 女性活躍推進の意義の理解
  - ・女性活躍推進に関する経営層からのメッセージの発信
- (2) 女性管理職育成の体系化
  - ・育成計画の策定および定期的な見直しの実施
  - ・育成計画に基づく育成進捗の、所属部署および人事部によるモニタリングの実施
  - ・個々の課題に応じた育成支援施策（メンタリング・コーチング・キャリア面談等）の実施
- (3) ネットワーク形成

目標 2 男性育児休暇・休業取得率を 90%以上 とする。  
(次世代育成支援対策推進法)

<取組内容> 2026年4月～

- (1) 男性の育児休業・休暇の取得促進と職場文化づくり
  - ・取得を後押しするための管理職向け啓発
  - ・育児と仕事の両立に関する資料・コンテンツ等を活用した啓発

(2) 育児休業・休暇制度の柔軟化

- ・推奨育休制度※（分割取得可能）の周知および利用促進
- ※推奨育休：育児休業と併用または単独で取得できる有給の特別休暇で、  
最長4週間、2週間ずつの分割取得も可能
- ・育児休業・休暇中のキャリア支援策（キャリア面談等）受講機会の提供

目標3 直接雇用する全てのフルタイム労働者1人当たりの法定時間外労働を  
30時間未満とする。  
(女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法)

<取組内容> 2026年4月～

(1) 時間外労働削減に向けた取り組み強化

- ・労働時間の適正な把握・管理の徹底に向けた取組みの実施
- ・管理職を対象とした適正な労務管理に関する教育の実施

以上