

2026年6月30日
プレミアグループ株式会社

プレミアグループ、育児短時間勤務を「小学校卒業まで (最長 12 年間)」に大幅延長

～法定基準の 4 倍となる両立支援を導入。
新中期経営計画『Change & Prove 2030』が求める次世代リーダー育成へ、
人財定着と DE&I を加速～

自動車に関する複合的なサービスを提供するオートモビリティ企業のプレミアグループ株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長 CEO：柴田洋一、以下「当社」）は、2026年4月1日を起点とする4カ年の新たな「一般事業主行動計画」を策定したことをお知らせいたします。

当社は本計画において、育児短時間勤務制度の適用期間を法定基準（子が3歳になるまで）から「小学校卒業まで（最長 12 年間）」へ大幅に延長することで、法定基準の 4 倍となる両立支援インフラを導入するなど、持続的な人的資本経営を具現化してまいります。

なお、本制度の拡充を柱とする新たな「一般事業主行動計画」は、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づき策定したものです。

■策定の背景：育児とキャリアの両立を阻む「小1の壁」「小4の壁」への挑戦

当社が属するモビリティ業界において、多様な人財の活躍推進と労働環境の多様化は、持続可能な成長に向けた重要なテーマとなっています。当社が新中期経営計画『Change & Prove 2030』で掲げる「オートモビリティ・プラットフォーム企業」への変革を成し遂げ、新たな経済圏を創出していくためには、従来の業界の常識にとらわれない多様な視点と、多種多様なバックグラウンドを持つ人財の力が不可欠です。特に、新規事業の創出や海外展開を担う次世代リーダーを育成するためには、人財がライフステージの変化に左右されることなく、10年・20年単位で経験を積み上げ、定着できる強固な組織基盤が必要です。

しかし一般的に、子どもが小学校に進学するタイミングでは、保育園時代に比べて預け先や生活リズムが大きく変わり、仕事との両立において新たな課題に直面する「小1の壁」という社会課題が存在します。さらに小学4年生以降は、学童保育の利用制限などによって放課後の居場所が減少し、保護者が働き方の見直しやキャリアの断念を迫られる「小4の壁」も顕在化しています。

これら未来のコア人財が、育児のライフステージの変化における社会課題に直面しても、決してキャリアを諦めることなく安心して挑戦し続けられる環境をつくること。それこそが、今回の法定基準の 4 倍にあたる「最長 12 年間」の時短勤務延長に踏み切った最大の狙いであり、当社の「変革への覚悟」を具現化した戦略投資です。

■執行役員 CHRO（最高人事責任者）近藤 久美メッセージ

「ライフイベントでキャリアを諦めない環境」

女性の活躍は、2030年の新中期経営計画達成に不可欠です。

ライフイベントを迎えても、キャリアを諦めず、将来に向け着実に成長できる環境を実現します。

今回の行動計画は、人財育成に対する当社の「本気の姿勢」です。

この計画を推進し、全社員が生き生きと挑戦できる組織を築いてまいります。

執行役員 CHRO 近藤 久美

■計画期間

2026年4月1日～2030年3月31日（4カ年）

■一般事業主行動計画の3大重点テーマ（実績推移・目標・具体策）
①女性管理職比率の向上（意識変革・キャリア支援）

指標	2024年 3月期	2025年 3月期	2026年 3月期	2030年 3月期 【目標値】	目標までの 引き上げ幅
女性管理職 比率	13.8%	11.0%	14.4%	20.0%以上	+5.6%

・具体策：実名選抜による次世代女性リーダーの戦略的育成

抽象的な一律の研修にとどまらず、各部門から次世代リーダー候補を実名ベースで選抜し、個別の育成計画を立案。経営陣と人事部門が連携して定期的な進捗モニタリングを行う体制を構築することで、ステップアップへの道筋をつくり、確実な登用へ繋がります。

また、女性活躍推進プロジェクト「Lean in Premium」によるマインド醸成や育成の強化に加え、部門横断型の社内コミュニティを通じて、ピアサポートを構築し、お互いに支え合いながら前向きにキャリアに挑戦できる組織風土を醸成します。

②育児・介護の両立支援（先進的インフラの整備）

指標	2024年 3月期	2025年 3月期	2026年 3月期	2030年 3月期 【目標値】	目標までの 引き上げ幅
男性育児休業 取得率	50.0%	77.8%	80.0%	100.0%	+20.0%

・具体策：「小学校卒業まで（最長12年間）」の時短勤務と介護支援

育児短時間勤務期間を法定の4倍にあたる「小学校卒業まで（最長12年間）」へ拡大するとともに、今後直面する社員の増加が見込まれる「介護」領域の両立支援インフラも段階的に拡充し、ライフイベントに先回りした安心を提供することで、人財がライフステージの変化に左右されることのない、中長期的なキャリア継続を支えます。

③労働環境の最適化（柔軟な働き方と生産性向上）

指標	2024年 3月期	2025年 3月期	2026年 3月期	2030年 3月期 【目標値】	目標までの 引き上げ幅
時間外労働時間 (月平均)	22.5 時間	23.3 時間	23.9 時間	20.0 時間以内	-3.9 時間

・具体策：柔軟なワークスタイル推進と、AI・DXによる業務効率化

元々業界水準を大きく下回る月平均 23.9 時間という残業時間を、さらに「月 20 時間以内」へと引き下げます。全社的な AI 武装とプロセス改革を加速させ、コア業務・高付加価値業務へ集中できる環境を担保。短時間勤務を選択しても引け目を感じず、チーム全体で生産性を高め合う組織風土を醸成します。

（※本計画は、「女性活躍推進法」及び「次世代育成支援対策法」に準拠して策定しております）

当社グループは今後も、多様なバックグラウンドを持つ「心豊かな人財」が自ら一步を踏み出し、その能力を最大限に発揮できる環境を追求することで、持続可能な人的資本経営を体現し、豊かな社会の実現に貢献してまいります。

【詳細】

[女性活躍推進法及び次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画（プレミアムグループ株式会社）](#)

———会社情報———

【プレミアムグループについて】

プレミアムグループは、「オートモビリティ企業グループ」です。

私たちは、仕入れ、購入、利用、整備、買取りをはじめとする「クルマ」に関する様々な行程において、お客様や自動車販売店・自動車整備工場の皆様に先進的なソリューションを提供してまいります。

2018年12月に東証一部に上場し、2022年4月にプライム市場へ移行。現在では、国内・海外合わせた20社以上のグループ体制で、東南アジアを中心とした海外でも事業を展開しています。

〈会社概要〉

社 名：プレミアムグループ株式会社（持株会社）

上場市場：東京証券取引所プライム市場（証券コード：7199）

代 表 者：代表取締役社長 CEO 柴田洋一

所 在 地：東京都港区虎ノ門2-10-4 オークラプレステージタワー19階

設 立：2015年5月（グループ創業は2007年11月）

資 本 金：1,817百万円（2026年3月末時点）

事業内容：株式等の保有を通じた企業グループの統括・運営等

U R L：<https://www.premium-group.co.jp/>

〈本件に関するお問い合わせ先〉
プレミアグループ株式会社
グループ成長戦略本部 広報・IR部
Email : koho@premium-group.co.jp