

行 動 計 画

1 計画期間

令和8年6月1日～令和13年5月31日（5年間）

2 内 容

(1) 目 標

- ① 計画期間内に、育児休業、時間外労働の制限及び深夜業の制限の育児・介護休業法に基づく労働者の権利や休業中の育児休業給付の支給等の経済的な支援措置等の関係法令に定める諸制度について、手法に創意工夫を凝らし全従業員に対して積極的に周知する。
- ② 育児休業取得状況
今後採用する男性社員の育児休業取得率を「50%以上」とするための土台作りと環境整備を行う。
- ③ 労働時間の状況
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時間及び法定休日労働の合計時間を2.5時間未満にする。

(2) 対 策

- ① 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度について、社員が経済面やキャリア面での不安を解消し、安心して休業や復職ができるよう、パンフレット等を用いて全従業員に周知を図る。

令和8年6月～

制度周知の最善の方法を社内で検討する

令和9年12月～

制度に関する資料や社内規程がいつでも見られる状態にするなどして全従業員に周知を図る。

令和11年3月～

従業員へのヒアリング等より制度の認知度を確認する

令和12年9月～

必要に応じ周知の方法を改善し、継続的な制度周知を図る

- ② 今後採用する男性社員の育児休業取得率を「50%以上」とするための土台作りと環境整備を行う

- 令和 8 年 6 月～ 育児休業制度（産後パパ育休など）の就業規則を再確認する。
令和 9 年 2 月～ 管理職を対象に制度理解促進研修を行い組織全体の意識改革を
図る
- 令和 11 年 7 月～ 実際に若手男性社員が育休を取得した際、業務の代替要員の確保
や周囲のサポート体制を検証し、2 人目以降も取得しやすい
環境を維持する。
- 令和 13 年 3 月～ 育児しやすい職場づくりの取組を、社内報や採用広報等を通じ
て積極的に発信し、若手の採用・定着につなげる

③ 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時間及び法定休日労働
の合計時間を 2.5 時間未満にする。

- 令和 8 年 6 月～ 毎月の給与計算時にフルタイム労働者の労働時間を集計し、定
期的に役員会や管理職へフィードバックし、社内の意識を高
める。
- 令和 9 年 7 月～ 特定の部署や個人に業務が偏って残業が発生するのを防ぐた
め、各部署の業務内容の棚卸しを行い、マニュアルの作成や
多能工化（担当者以外でもフォローできる体制）の社内検討
を実施する。
- 令和 11 年 2 月～ 業務の相互バックアップ体制を本格的に運用開始し、特定
の時期の繁忙であっても 2.5 時間未満の枠に収まるよう、組
織的な調整力を強化する。
- 令和 13 年 1 月～ 「月平均の残業 2.5 時間未満」の取組実績を、採用活動（求人
票や会社説明会）において当社の強みとして積極的に発信し、
ワークライフバランスを重視する優秀な人材の確保に繋げる。