

一般事業主行動計画

計画期間

2025年7月1日～2027年6月30日（2年間）

当社の現状と課題

当社では既に実働7時間・完全フレックス制度を導入し、育児・介護休業制度の整備も完了しています。今後はこれらの制度のさらなる利用促進、特に男性社員の育児休業取得率の向上や、ワークライフバランスの充実に向けた職場風土づくりを進めていくことが課題です。

目標1：男性社員の育児休業取得率を50%以上に引き上げる。

<対策と実施時期>

- 2025年10月～：育児休業制度の案内資料を刷新し、社内イントラ等で周知。
- 2026年4月～：管理職向けに、部下の育休取得を後押しする研修を実施。

目標2：育児・介護と仕事の両立を支援する職場環境づくりを進める。

<対策と実施時期>

- 2025年7月～：時短勤務やテレワーク制度の活用状況を社内に定期的に報告。
- 2026年1月～：希望者に対しキャリア面談を実施し、育児や介護中の不安軽減を図る。
- 2026年4月～：部門ごとの柔軟な勤務体制（例：コアタイム変更）の検討を開始。

目標3：管理職の意識改革を通じて、多様な働き方を尊重する組織風土を醸成する。

<対策と実施時期>

- 2025年9月～：ハラスメント防止・ダイバーシティ推進に関する研修を管理職に実施。
- 2026年7月～：多様な働き方事例の社内表彰制度を検討。