

次世代育成支援行動計画

社員が能力を発揮し、仕事と生活の調和を図ることができる雇用環境を実現するため、以下の行動計画を策定する。

計画期間 2026年4月1日 - 2031年3月31日

目 標 01 男性従業員の育児休業等取得率を30%以上とする
対 策

- 2026年4月～
男性育児休業制度の周知を強化し、取得促進のための説明資料を作成・配布する。
配偶者の妊娠・出産を把握した際、個別に育休制度を案内する運用を継続する。
- 2026年6月～
管理職向けに「男性育休マネジメント研修」を実施し、取得しやすい職場づくりを推進する。
- 2026年7月～
育休取得者の事例を社内で共有し、取得の心理的ハードルを下げる取り組みを行う。

目 標 02 従業員の残業(法定時間外労働)時間を月平均5時間以内とする
対 策

- 2026年4月～
残業(法定時間外労働)時間を毎月集計・モニタリングを継続実施する。
残業時間が多い従業員に対し、上長を通じて業務内容の確認および改善指導を実施する。

女性活躍推進行動計画

女性が就業を継続し、活躍できる雇用環境を実現するため、以下の行動計画を策定する。

計画期間 2022年4月1日 - 2027年3月31日

目 標 01 全従業員の平均勤続年数を15年以上とする

2022年4月1日 - 2026年3月31日

残業時間のモニタリングと改善活動

- 月次単位で全従業員の所定外労働時間をモニタリング(2022年4月より実施)
- 定期的に1のモニタリング結果を共有し、計画未達に対する指導、改善実施
- 月次モニタリング結果における、個別分析を行い必要に応じて面談を実施

従業員満足度調査の実施と改善活動

- 年1回全従業員を対象に職場環境や雇用条件等の満足度調査実施(毎年8月頃)
- 調査分析と満足度の向上施策の検討(毎年10月頃)
- 調査結果と要望に対する会社の取組みを公表(毎年12月頃)