

くろみん認定を目指し、両立支援対策の充実を目指す会社

両立支援行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025 年 9 月 1 日～2027 年 8 月 31 日までの 2 年間

2. 内容

目標 1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上とする。
男性社員・・・取得率 50%以上
女性社員・・・女性社員全体と有期雇用の女性社員それぞれについて、
取得率 80%以上

<対策>

- 2025 年 9 月～ 各職場における休業者の業務力バリエーションの検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施

目標 2：全社員の時間外・休日労働時間の平均を毎月 30 時間未満とする。

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）

<対策>

- 2026 年 2 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を 回実施
- 2026 年 3 月～ 業務量の見直し、DX 化による事務の効率化などの取組実施
- 2026 年 5 月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標 3：小学校就学前の子を持つ社員を対象とする短時間勤務制度の対象を小学校就学中の子を持つ社員にまで拡大する。

<対策>

- 2026 年 4 月～ 短時間勤務制度導入
社内報や説明会による社員への短時間勤務制度の周知