

次世代育成支援対策行動計画

社員の働き方を見直し、男性の育児休業取得及び女性社員の継続就業が増えるよう、妊娠・出産・復職時における支援に取り組むため、次のように行動計画を策定する。

1、計画期間 2025 年 6 月 1 日～2030 年 5 月 31 日までの 5 年間

2、目標と取組内容・実施時期

【目標 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及び休業中の社会保険料免除など関連諸制度の周知、取得促進を図ると共に、それらに必要な相談体制を整備することで、将来的に「育児休業取得率 100%」及び「1 か月以上の育休取得」を目指す。

【対策】

- ・令和 7 年 6 月～ 育児休業取得の促進を図り、就業の継続及び定着の為の制度周知・啓発活動を実施するとともに、対象従業員に対する本人の希望聴取や社内制度理解の個別確認を行う
- ・令和 7 年 6 月～ リーフレット等を用いた具体的制度説明を継続的に実施する

【目標 2】

男性社員と女性社員の育休取得率の乖離を是正するため、計画期間内に、男性の育児休業の取得率を 70%以上とし、将来的に上記目標 1 の育児休業取得率 100%を目指す。

【対策】

- ・令和 7 年 6 月～ 部門役席等による声掛けや引継ぎや、育児休業をした際になるべく業務代替が可能な体制づくりを行っていく

【目標 3】

社員のワークライフバランスを充実させるため、計画期間内における各月における社員一人当たりの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数が 30 時間未満 になるよう目指す。

【対策】

- ・令和 7 年 6 月～ 各部門の時間外及び休日労働の内容について精査を行うよう努める
- ・令和 7 年 6 月～ 育児休業等取得者がある部門等については他の社員に業務の過大なしわ寄せが出ないよう業務内容、人員配置等に配慮する

【目標 4】

引き続き、育児介護等関連法令について、制度を先取り、又は上回る措置を行うなど制度設計を行うことで、両立支援環境を整備する。

【対策】

- ・令和 7 年 6 月～ 育児介護休業等の改正に係る情報や法律を上回る措置の導入事例等について情報収集を図る
- ・令和 7 年 6 月～ 育児休業取得者からの意見聴取などを行う