

中国新聞大島久賀販売所 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることにより、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 2026年 7月 1日 ~ 2028年 6月 30日までの 2年間

【目標1】

育児休業取得率100%と連続1か月以上の育児休業取得を目指す方針のもと、計画期間内に、社員が育児休業を取得しやすい環境を整備し、女性の育児休業取得率80%以上、男性の育児休業取得率30%以上を目標とする。

<対策>

- 2026年 7月 ~ 育児・介護休業制度の内容、育児休業給付、社会保険料免除等について、社員向けに周知を開始する。
- 2026年 8月 ~ 育児介護休業規程を整備し、取得対象者・申出方法・相談窓口を明確化する。
- 2026年 9月 ~ 配偶者の出産予定がある社員に対し、個別に制度案内を行う仕組みを設ける。
- 2026年 10月 ~ 育児休業取得予定者に対し、業務引継ぎ・休業前後の連絡方法等を確認する面談を実施する。
- 2027年 4月 ~ 取得事例が生じた場合は、本人の意向に配慮しつつ、社内で事例共有を行い利用、しやすい雰囲気づくりを進める。

【目標2】

育児休業取得者が出た場合でも業務が円滑に進むよう、計画期間内に業務カバー体制を整備する。

<対策>

- 2026年 7月 ~ 各業務の担当内容を整理し、引継ぎが必要な業務を洗い出す。
- 2026年 8月 ~ 特定の社員に業務が集中しないよう、業務分担の見直しを行う。
- 2026年 9月 ~ 複数担当制が可能な業務について、順次、補助担当者を配置する。
- 2026年 10月 ~ 引継ぎ手順、連絡先、日常業務の要点を整理した簡易マニュアルを作成する。
- 2027年 1月 ~ 休業取得や急な家庭事情にも対応できるよう、必要に応じて応援体制や代替対応の運用を見直す。

【目標3】

育児休業その他の両立支援制度について、社員への周知と相談体制の整備を進め、制度を利用しやすい職場環境をつくる。

<対策>

- 2026年 8月 ~ 育児休業、子の看護等休暇、育児のための制度等について、社員に分かりやすく周知する。
- 2026年 8月 ~ 相談窓口を明確にし、相談先を社員へ周知する。
- 2026年 10月 ~ 制度内容や利用方法について、必要に応じて個別説明を実施する。
- 2027年 4月 ~ 制度の認知状況や利用しにくい点について確認し、周知方法や運用を見直す。
- 2027年 10月 ~ 制度利用に関する課題を再点検し、必要に応じて規程や運用の改善を行う。

※参考… 育休復帰支援プラン(厚労省HP)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000067027.html>