行　動　計　画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

１．計画期間　2026 年４月１日～2029 年３月３１日までの　３　年間

２．計画内容

目標１：子どもの看護休暇（制度）の周知を図り、取得促進を図る。

＜対策＞

●2026年４月以降

・制度に関するパンフレットの作成・配布、管理職を対象とした研修および社内広報誌などによる社員への周知（制度：育児休業制度（両立支援制度）を含む）

目標２：計画期間内の、男性の育児休業の取得率を次の水準以上にする。
男性社員・・・取得率を４０％以上にすること

＜対策＞

●2026年４月以降

・男性も育児休業を取得できることを周知するため、育児関連制度の利用慫慂や情報発信等により育児参画を推奨する

参考：男性社員の取得率（2023.4～2025.3）　対象者 13 名中、4 名取得（30.8%）

目標３：正社員の月平均の法定時間外労働および法定休日労働の合計時間を 10%削減する。

＜対策＞

参考（2025.4～2026.1）→一人当たり月平均法定時間外労働および法定休日労働の合計 30:10

●２０２６年４月以降

・各部署の問題点、実態把握、現状分析等を行う

●２０２７年４月以降

・時間外労働の多い部署に対し、人員配置や業務分掌の見直しによる業務の平準化を図る

目標４：若年者に対するインターンシップ（学生の就業体験型・課題解決型、見学型）やトライアル雇用（職業訓練）の推進
転職・再就職に向けたインターンシップの推進

＜対策＞

●２０２６年４月以降

・実施しているインターンシップの拡大を図る。