

モデル計画①：くるみん認定を目指し、両立支援対策の充実を目指す会社

株式会社エスプールグローバル 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 2026年 1月 1日～ 2028年 12月 31日までの 3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に維持する。

男性社員・・・取得率80%以上

女性社員・・・取得率100%

<対策>

- 2026年1月～ 育児休業取得促進メッセージを半期ごとに発信し、社内の理解と取得意欲を高める。
- 2026年1月～ 育児休業取得予定者に対し、取得前に人事担当者が個別面談を実施し、制度内容説明や勤務調整の相談を行う。
- 2026年1月～ 産休育休取得者の業務引き継ぎや代替要員の確保、複数担当者制や多能工化など業務力バー体制を整備し、取得者が安心して休業できる環境を作る。
- 2026年1月～ 取得率を半期で集計し、経営層に報告。達成状況に応じた改善策を講じる。

目標2：フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の月平均を20時間未満に維持。加えて育児短時間正社員制度の活用を促進し、復職者が柔軟に働ける環境を整備する。

<対策>

- 2026年1月～ 全社員に対し、制度の概要を定期的にイントラネットで周知。
- 2026年1月～ 管理職向けに年1回研修を実施し、育児短時間正社員制度の理解促進と職場調整方法の習得を支援。
- 2026年1月～ 復職後3か月間は月1回フォローアップ面談を行い、勤務状況や困りごとを把握し、以降は必要に応じて適宜支援を実施。

目標3：管理職の育児支援に関する理解度を研修後のアンケートで 80%以上を目指す。

<対策>

- 2026年1月～ 年1回以上の管理職研修を実施し、育児休業制度や育児短時間正社員制度の理解を深める。
- 2026年1月～ 理解度の結果に基づき、必要に応じてフォローアップ研修や個別相談を実施し、理解度の定着を図る。
- 2026年1月～ 管理職に対して、育児休業取得者の業務調整や職場支援の具体的な事例紹介を行い、実践力の向上を目指す。