

SALES ROBOTICS 一般事業主行動計画

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 令和8年7月1日～ 令和10年6月30日までの 2年間

2. 当社の課題

- 育児休業やフレックスタイム制など、既存の両立支援制度に対する社員の認知度が低く、正しく理解されていない。
- 制度の利用に対して「周囲に利用者がいない」「業務の引継ぎや収入面への不安がある」といった理由から、取得を遠慮・躊躇してしまう傾向が見られる。

3. 目標および取組内容と実施時期

【目標1】男性労働者の育児休業等取得率を60%以上とする。

- **＜対策と実施時期＞**
 - 令和8年1月～：配偶者が妊娠した男性社員およびその上司に対し、人事労務からの個別面談と制度説明を必須化する。
 - 令和9年1月～：全社掲示板内等において、実際に育休を取得した男性社員やフレックス制度を利用している社員の体験談を配信し、気兼ねなく休める職場風土を醸成する。
 - 令和9年7月～：管理職層へ向けた「多様な働き方マネジメント研修(イクボス研修)」を実施し、部下への育休取得勧奨を徹底する。

【目標2】フルタイムの労働者1人あたりの各月の「法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数」の平均を30時間未満とする。

- **＜対策と実施時期＞**
 - 令和8年7月～：各部署において現状の業務の棚卸しを実施し、特定の人にしかできない「属人化」している業務を洗い出す。
 - 令和9年1月～：洗い出した業務について、マニュアルの作成や複数人で業務をカバーし合える「ワークシェアリング」の仕組みづくりを推進する。

【目標3】社内の両立支援制度に関する正しい知識を周知し、啓蒙活動を通じて制度認知度を100%にする。

(※アンケート結果から導き出した自社独自の目標)

- **＜対策と実施時期＞**
 - 令和8年7月～：社内の両立支援制度を網羅し、休業中の給付金や手続きの流れを分かりやすく解説した「ワークライフバランス・ガイドブック」を作成し、掲示板に掲載する
 - 令和9年1月～：全社員を対象とした「社内制度・両立支援に関する説明会(勉強会)」を定期的実施する。