

株式会社オマツリジャパン 行動計画

社員の働き方を見直し、もっと子育てに関われるよう支援するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年9月18日～2028年9月17日までの2年間

2. 内容

目標1：＜両立支援制度の周知徹底と利用促進＞

男女ともに育児休業取得率 100%を維持。「子の看護等休暇」および「養育両立支援休暇」の社内周知徹底し、期間内に利用実績を1件以上作る。

＜対策＞

- ・2026年9月～： 育児介護休業規程に基づく「両立支援制度ハンドブック」を作成し、社内ポータル等で周知。
- ・2027年1月～： 本人または配偶者の妊娠・出産申し出時、および子が3歳になる前のタイミングで、上長による1on1 またはまたは管理部門ヒアリング面談を実施。個別の意向聴取と制度案内の徹底。

目標2： ＜相談体制の強化とキャリア・働き方支援＞

社内・社外の相談窓口を活用し、計画期間内に相談実績を1件以上作る。

＜対策＞

- ・2026年10月～： 現状契約している外部カウンセリングサービスの精査および必要に応じた見直し・他社切替の検討。
- ・2026年12月～： 社内相談窓口の体制整理と、社外サービスを組み合わせた「相談体制」を社員へ周知、利用促進を行う。
- ・2027年3月～： 両立支援・育児休業制度の解説、キャリア形成、ワークライフバランス等をテーマとしたeラーニング講座を導入、受講推進。

目標3：＜労働環境の整備と有給休暇の取得推進＞

全社員の有給休暇取得状況を把握し、1人当たりの年間有休取得日数を現状の平均より「+2日」増加させるとともに、1人当たり月平均残業時間を5%以上削減する。

＜対策＞

- ・2026年10月～： 全社員の年次有給休暇取得状況の現状把握と、残業時間等の集計から組織構造上の課題の洗い出しを実施。
- ・2027年1月～： 柔軟な働き方を後押しするため、「時間単位の有給休暇制度」の導入検討および必要に応じて2027年度より組織構造の見直し実施。
- ・2027年10月～： 取得状況が低調な部署・社員への個別の声かけや、定期的な有休取得推奨日の設定などにより取得推進。