

株式会社グロップ 行動計画（第8回）

企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組む為に、次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。

計画期間 2025年9月1日～2027年8月31日までの2年間

目標1

男性の育児休業取得率を

40%に引き上げる

【対策】

- 2025年9月～ 相談窓口設置、方針・対応方法等立案。
- 2025年10月～ 育休取得者へのアンケート・インタビューを実施。
- 2025年12月～ 社内報発信を通して、相談窓口設置・育児に関する情報等を周知し、取得率の向上を推進する。
- 2026年9月～ 育児休業取得者の業務代替者に関する制度を導入し、取得期間の延伸および組織風土の醸成を推進する。

目標2

育児休暇関連制度の水準を引き上げて、 取得合計日数を引き上げる

【対策】

- 2025年9月～ 相談窓口の設置、養育両立支援休暇制度の検討。
- 2025年10月～ 育児・介護休業法の規程を上回る、より利用しやすい養育両立支援休暇制度導入。
- 2025年12月～ 社内報発信を通して、相談窓口設置・育児に関する情報等を周知し、体制の実効性向上と定着化を推進する。

目標3

月間平均所定外労働時間を

月平均18時間以内とする

【対策】

- 2025年9月～ 定期的な監査と要因分析を通じて、業務改善を継続的に実施。
- 2025年9月～ 柔軟な勤務体制の推進や働き方の見直しを通じて、所定外労働時間の削減とワークライフバランスの向上を図る。



株式会社グロップ

次世代育成支援対策推進法