

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画

2026年4月1日(公表)

株式会社コーリツ

すべての社員が仕事と家庭を両立させることができ、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4月1日～2029年3月31日までの3年間

2. 内 容

【次世代育成支援対策推進法】

目標1：男性労働者の育児休業及び育児目的休暇の取得率を次の水準以上とする
・男性社員…65%以上

<対策> 2026年4月～

- ・各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化等）、実施する
- ・育児を目的とした休暇を柔軟に取得できるような制度の導入を検討する（家族休暇、時間年休、積立年休制度等）
- ・その他、育児休業等取得率向上のための施策を検討する

【次世代育成支援対策推進法】 【女性活躍推進法】

目標2：全従業員(フルタイム労働者)の時間外及び休日労働時間を平均23時間未満とする

<対策> 2026年4月～

- ・各部署毎の時間外及び休日労働時間の状況を把握する
- ・勤怠を「見える化」し、長時間労働の兆候を早期に把握できる体制を整える
- ・業務量や個人の事情に合わせて柔軟に働ける制度を整える（変形労働時間制、時差出勤等）
- ・DX化による事務の効率化などの取組実施する

【次世代育成支援対策推進法】 【女性活躍推進法】

目標3：有期雇用労働者を含む全社員の年次有給休暇及び積立有給休暇の取得日数を、1人当たり平均年間13日以上とする

<対策> 2026年4月～

- ・有給休暇の取得状況を把握する
- ・計画的な取得に向けて、各部署において年間の有給休暇取得計画を策定する
- ・各部署において月毎の有給休暇取得計画を策定、実績を展開、取得状況を「見える化」し、差異が大きい個人の職場に対する通知フォローを実施する
- ・多能工化育成、意識改革や取得勧奨を行うなど、取得しやすい環境を整える

【女性活躍推進法】

目標4：将来の管理職を目的とした研修・教育訓練受講の女性比率を10%以上とする

<対策> 2026年4月～

- ・能力向上、キャリア形成を支援する施策を検討する
- ・能力向上、キャリア形成のための教育計画を作成し、取り組みを周知する
- ・対象者に教育を実施し、キャリア形成を促進する