

株式会社 廣貫堂 行動計画

2026年4月1日

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の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 8年 4月 1日 ~ 令和 11年 3月 31日までの3年間

2. 内容

目標1：令和11年3月までに、男性労働者の子の看護等休暇（有給）の取得率45%以上を目指す。

<対策>

- 令和 8年 4月～ 配偶者が妊娠した社員に対し、子の看護等休暇制度について、労務担当より説明を行う。
- 令和 8年10月～ 社内研修等にて、子の看護休暇制度について説明する。
- 令和 9年 4月～ 自社HPにて、看護休暇取得率の社内公表

目標2：全てのフルタイム労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数を、30時間未満とする。

<対策>

- 令和 8年 6月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を実施
- 令和 8年 10月～ 時間外労働及び休日出勤が多い部署に対して、人事部がヒアリングを実施し、必要に応じて、人員配置を見直す。
- 令和 9年 4月～ 部署ごとの時間外労働及び休日労働時間を、管理職社員及び経営者へ報告する。

目標3：男性労働者の育児休業取得率30%以上、女性労働者及び女性有期雇用労働者の育児休業取得率75%以上を達成する。

<対策>

- 令和 8年 4月～ 社内規定「育児・介護休業に関する規則」の周知。
- 令和 8年 6月～ 主に管理職に対し、育児休業制度に関する研修を実施
- 令和 9年 4月～ 男女別年間の育児休業取得率を自社 HP 等にて公表。

目標4：令和11年3月までに、男性労働者の年間平均育児休業取得期間を延ばす。

<対策>

- 令和 8年 4月～ 会社主体で、業務改善活動を推進し、優秀者には賞金を授与する。(シン・KAプロジェクト)
- 令和 8年 6月～ 主に管理職に対し、育児休業制度に関する研修を実施
- 令和 9年 4月～ 自社 HP にて、男女別年間平均育児休業取得期間を公表する。

目標5：フレックス制度の利用率15%以上を目指す。

<対策>

- 令和 8年 4月～ 過去のフレックス制度の利用率を確認し、社員ニーズを把握する。
- 令和 8年 10月～ 勤怠管理システムの運用方法や勤務制度に関する研修を実施する。
- 令和 9年 4月～ 自社 HP にて、フレックス制度の利用率を公表する。

目標6：基準日に年次有給休暇残20日を保有する社員（有期契約社員を含む）の年次有給休暇の取得日数が1人当たり年間10日以上（ただし、会社が他に定める「有給」である休日の取得も10日に含める）を目指す。

<対策>

- 令和 8年 4月～ 過去3年間分の年次有給休暇の取得状況を把握する。
- 令和 8年 7月～ 計画的な取得に向けて、主に管理職に対して、研修を行う。
- 令和 8年 10月～ 取得日数が少ない社員がいる部署に対しては、責任者へ通知し、計画的な取得を促す。
- 令和 9年 4月～ 有給休暇取得状況を、管理職及び経営者へ報告する。