

新立電機株式会社 一般事業主行動計画

従業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7年10月1日 ～ 令和9年9月30日までの2年間

2. 内容

【次世代育成支援対策推進】

目標1：育児休業の取得については、対象者全員が取得できる環境を整備し、取得率100%および1か月以上の取得を目指す。また、計画期間内に取得率を次の水準以上とする。

男性社員・・・令和9年度末までに取得率50%以上

女性社員・・・有期雇用の女性社員を含めた取得率を、令和9年度末までに80%以上

育休取得者・・・復職率90%以上を維持

<対策>

- 令和7年10月～ 各職場における休業者の業務力バー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 令和8年 4月～ 育児休業取得開始日から5日間を有給とする制度を導入

目標2：子の看護休暇及び介護休暇について法定を上回る日数を取得できるようにする。

<対策>

- 令和7年10月～ 従業員へのヒアリングを開始、検討
- 令和8年 4月～ 育児・介護休業規程の改定、説明会による従業員への周知
対象者一人あたり6日とする制度を導入

目標3：育児・介護休業からの円滑な職場復帰を支援する体制整備を行う。

<対策>

- 令和7年10月～ 育児・介護休業中の社員に対し、定期的な情報提供（メール等）を行う。
- 令和7年10月～ 復職前の面談では業務内容・勤務時間の調整、復職後の面談では職場定着を支援、復職前後の面談実施率を100%とする。

目標4：全社員の時間外・休日労働時間の平均を毎月30時間未満に抑制する。

<対策>

- 令和7年10月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を1回実施
- 令和7年10月～ 毎月、各部門長宛の実績報告を実施
- 令和7年10月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

【女性の活躍推進】

目標5：年2回以上の社外研修を受講し、性別に関係のないキャリア形成を支援する。

<対策>

- 令和7年10月～ 資格取得報奨規程の内容を改めて掲示し、説明会による従業員への周知
- 令和7年10月～ 社外研修案内を定期的に回覧、研修参加を積極的に支援
参加率を全社員の25%以上とする。

3. この行動計画は社内外に公表し、従業員に周知する。