

日新電機株式会社 女性活躍推進法に基づく行動計画

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：「子の看護等休暇」制度を当社独自の取組として利用日数を拡大するとともに有給化し、社内周知する事で利用人数を20人以上へ拡大する。

<取り組み内容>

- 2026年4月～ 「子の看護等休暇」制度を当社独自の取組として有給化する。制度改定にあたり、要則の変更、イントラネットへの掲載等を行う。
- 2026年5月～ 「子の看護等休暇」制度の内容、取得要件および申請方法について周知を行い、制度の理解促進および利用促進を図る。
- 2026年7月～ 新制度を含む「両立支援制度全体を紹介する紙の冊子」を発行。社員に配付の際には、家族ぐるみで、「職業生活と家庭生活の両立のかたち」を考えるための、持ち帰りを推奨するメッセージを添える。

※「子の看護等休暇」

厚生労働省が育児・介護休業法に基づき定めている制度名称であり、子の疾病やけがの看護に限らず、入園（入学）式・卒園（卒業）式等への参加などにも利用できる休暇である。（国の制度では有給義務は無）
当社では、当該法定制度を踏まえつつ、「有給化」する事で、より利用しやすい制度とし、法定以上の対応を行っている。

目標2：男性の育児休職取得を促進する事で、男女ともに子育てを担い、負担を女性だけに偏らせない社内共通認識を作る。
その土台となる相互理解の為、情報交換会の機会を、計画期間中に1回以上実施する。

<取り組み内容>

- 2026年4月～ 育児休職から復帰した社員を対象として、復帰時、Webを活用した、アンケートを実施し、育児休職取得に関する感想や制度利用上の気づき等を把握する。

● 2026年8月～ 前項アンケートの回答内容について、社内イントラネットに掲載し、育児休職取得に関する実体験を共有することにより、社員が育児休職をより身近に感じられる環境整備を行う。

● 2027年度～2028年度
アンケートにより情報交換会への参加意思が確認できた育児休職経験者を中心に、育児休職の取得経験や復職後の働き方等について意見交換を行う情報交換会を実施し、育児休職取得の促進を図る。