

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
株式会社チェンジ行動計画

両立支援制度を充実させ、誰もが個々の能力を十分に発揮できる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 2025 年 10 月 1 日～2028 年 9 月 30 日まで

2. 内容

目標 1：

計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上とする女性労働者:女性社員全体
有期雇用の女性社員それぞれについて育児休業取得率を 100%とすることを
目指す男性労働者:育児休業等の取得率および会社独自の育児を目的とした休暇
制度の利用率を合わせて 50%以上とすることを旨とする

<対策>

- 2025 年 10 月～
 - 育児休業制度及び男性社員の育児休業取得実績の事例の周知案内
 - 男性社員が配偶者の妊娠・出産を申し出た際に、育児休業制度等の利用可能性について個別に意向を聴取し、業務上の配慮を行う体制を整備する
 - 本制度の周知と運用を通じて、男性社員の育児休業取得率向上を図る
- 2026 年 9 月～
 - 育児休業および育児目的休暇（特別休暇）の利用実績の報告する

目標 2：

全社員の時間外・休日労働時間の平均を毎月 25 時間未満とする

<対策>

- 2025 年 10 月～
 - 月次で時間外労働の実績を集計・共有し、毎月の衛生委員会で報告を実施する
 - フレックスタイム制などの活用について全体に周知を行う
- 2026 年 4 月～
 - 目標の定期的なモニタリングとフィードバックを行い、達成状況に応じて、部署ごとに改善策を検討・実施する
- 2027 年 4 月～
 - 目標の定期的なモニタリングとフィードバックを行い、達成状況に応じて、部署ごと

に改善策を検討・実施する

目標 3 :

小学校就学前の子を持つ社員を対象とする短時間勤務制度の対象を小学校就学中の子を持つ社員にまで拡大する

<対策>

- 2025 年 10 月～
 - 現在時短勤務されている社員および契約社員に時短制度についてヒアリング（アンケート）を実施し、従業員の希望度を把握する
- 2026 年 4 月～
 - 育児介護休業規程の改定および小学校就学中の子を持つ社員にも制度が適用される旨を周知する

目標 4 :

全従業員の年次有給休暇取得率を 70%以上にする

<対策>

- 2025 年 10 月～
 - 有給取得推進月間の設定（年 2 回）
 - 本制度の周知と運用を通じ、男性社員の育児休業取得率向上を図る
 - 2026 年 4 月～ 年次有給休暇の付与と 5 日間の取得義務について周知を行う
- 2027 年 4 月～
 - 年次有給休暇の付与と 5 日間の取得義務について周知を行う
- 2028 年 4 月～
 - 年次有給休暇の付与と 5 日間の取得義務について周知を行う

目標 5 :

企業型ベビーシッター割引券制度を導入および利用を促進する

<対策>

- 2025 年 10 月～
 - ベビーシッター割引券制度の導入の社内周知を開始
- 2025 年 11 月～
 - 従業員アンケートをもとに、チケットの購入および配布を行う
- 2026 年 4 月～
 - 利用実績のモニタリングを実施
- 2026 年 5 月～
 - 利用状況を踏まえた改善と再周知を行い、利用率向上を図る