

行動計画

ピジョンハーツ株式会社

当社社員の働き方は、勤務時間帯や勤務日が多様であるという特徴があります。また、子育て世代や介護世代の社員が多く在籍しています。社員の誰もが個々の能力を十分に発揮できるよう、「仕事と子育ての両立支援」ならびに「働きやすい職場環境の整備」を行うため、以下のとおり行動計画を策定します。

1. 計画期間 2026年4月1日～2028年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1 : 当社独自の子育て・介護支援休暇制度「ハートナー休暇制度」※の全体利用率70%を達成する。

- 2026年4月～ ハートナー休暇制度の利用目的や活用事例、取得しやすい使い方等を社内報等で周知し、制度への理解を深めることで、登録率向上と登録後の利用促進を図る。
- 2027年4月～ 前年度の利用状況を集計・分析し、その結果を踏まえて周知内容や申請フロー等を見直し、継続的な利用促進を図る。

※小学校6年生までの子の看護、学校行事（PTA活動等も含む）、親族の介護、不妊治療に対する年間7日間の特別有給休暇制度

目標2 : 年次有給休暇付与日数が10日以上社員について、7日間の取得率100%を達成する。

- 2026年4月～ 月次の勤怠実績情報をもとに、年次有給休暇の施設別・個人別の取得状況を可視化するデータを整備し、定期配信する仕組みを構築する。取得が遅れている社員への早期の声かけと取得促進につなげる。
- 2027年4月～ 前年度の取得状況を踏まえ、運用を見直し、確実に取得できる仕組みを構築する。

目標3 : 計画期間終了までに、一人当たりの月平均所定外労働時間を2025年度比で2%削減する。

- 2026年4月～ 施設別・個人別の所定外労働実績を毎月モニタリングし、所定外労働が発生している要因について実態調査を行う。また、所定外労働時間が多い施設等を対象に、関係部門が連携して改善策を策定し、実施する。
- 2027年4月～ 前年度の改善策の効果検証を行い、施策を見直すことで所定外労働時間の削減を推進する。

目標4 : 計画期間内の男性労働者の育児休業等取得率を30%以上にする。

- 2026年4月～ 男性の育児休業等取得促進に向け、マネージャー、スーパーバイザー及び施設長を対象にeラーニングを実施し、制度の理解促進と職場における取得支援意識の向上を図る。
- 2027年4月～ 前年度の対象者の取得実績を踏まえ、人事グループによる対象者への個別案内及び取得促進の運用の見直しを行い、継続的な取得につなげる。

以上