

株式会社モリタ行動計画（次世代育成支援）

当社では、グループ全体で掲げる働き方改革宣言

『しごとの効率化と生産性の向上を図り、社員 1 人ひとりのワーク&ライフ・シナジー（しごと&生活の相乗効果）を高め、「健康で、夢を持ち、働くことがおもしろい笑顔あふれる会社づくり」に取り組みます。』

の推進の一環として、これまで行動計画を策定・実行してまいりました。

このたび、社員が年齢・性別にかかわらず、また育児・介護・通院など多様なライフステージや状況においても、安心して職業生活を継続できる職場環境の整備を目的として、2025 年度からの 2 年間を対象とした新たな行動計画を策定いたしました。

1. 計画期間 2025 年 4 月 1 日～ 2027 年 3 月 31 日までの 2 年間

2. 内容

※安心して職業生活を継続できる職場環境の整備

目標 1：仕事と育児・介護の両立をサポートする制度・仕組みを見直し、利用の促進を図る

<対策>

- 2025 年 4 月～ 在宅勤務制度やフレックスタイム制度を活用し、両立支援の施策を検討
- 2025 年 10 月～ 育児・介護・通院支援制度を改正
- 2025 年 11 月～ 育児・介護・通院支援制度の利用状況確認と促進
- 2026 年 4 月～ 育児・介護による退職者の再雇用制度の検討

※安心して職業生活を継続できる職場環境の整備

目標 2：計画期間中の男性の育児休業取得率を 85%以上とする。

<対策>

- 2025 年 4 月～ 2025 年度働き方全社目標として、男性育児休業取得率 85%を設定・公開し、全社に周知
- 2025 年 4 月～ 取得権利の発生した社員には男女問わず、人事総務部より育児休業取得制度を説明
- 2025 年 9 月～ e-learning を通し、育児休業の理解を深める
- 2025 年 9 月・1 月 中間結果を全社発表
- 2026 年 4 月 2025 年度結果を社内外に発表
- 2026 年度 2025 年度対策を原則継続実行。状況により施策を追加

※ワーク&ライフ・シナジー（しごと&生活の相乗効果）の向上
目標３：全社員の時間外・休日労働時間の月平均を２０時間未満とする。

<対策>

- ２０２５年４月～ ２０２５ 年度働き方全社目標として、時間外労働月 ４５ 時間以内を設定・公開し、全社に周知
- ２０２５年４月～ 毎週木曜日を全社一斉早帰り日として設定。週替わりで社員より周知メールを配信
- ２０２５年１０月～ 時間外労働時間が一定基準を超えている社員とその上司に勤怠管理部署より注意喚起
- ２０２５年９月・１月 時間外労働月４５時間以内に対する中間結果を全社発表
- ２０２６年４月 ２０２５ 年度結果を社内発表
- ２０２６年度 ２０２５ 年度対策を原則継続実行。状況により施策を追加

※ワーク&ライフ・シナジー（しごと&生活の相乗効果）の向上
目標４：計画期間内に、全社員の平均年次有給休暇取得率６０％以上にする

<対策>

- ２０２５年４月～ ２０２５ 年度働き方全社目標として、有給休暇取得率６０％以上を設定・公開し、全社に周知
- ２０２５年９月・１月 有給休暇取得率の中間結果を全社発表
- ２０２５年９月～ 有給休暇消化が一定基準に満たない社員とその上司に勤怠管理部署より注意喚起
- ２０２６年１月～ 有給休暇消化が一定基準に満たない社員とその上司に勤怠管理部署より注意喚起
- ２０２６年４月 ２０２５ 年度結果を社内発表
- ２０２６年度 ２０２５ 年度対策を原則継続実行。状況により施策を追加