

一般事業主行動計画(くるみん対応)

1. 計画期間

2025 年 11 月 1 日 ～ 2027 年 10 月 31 日 (2 年間)

2. 当社の現状と課題

当社では、SES（システムエンジニアリングサービス）を中心とした事業特性上、プロジェクト単位での勤務形態が多様であり、育児や介護と仕事の両立における柔軟な働き方支援が求められています。また、子育て世代社員の割合が増加傾向にあり、今後は性別を問わず育児休業を取得しやすい風土の醸成と、復職後も安心してキャリアを継続できる支援体制の充実が課題となっています。また、若手・女性社員のキャリア形成支援を個々の成長ステージに応じて強化する必要があります。

3. 目標

- ・育児休業取得率（男女合計）75%以上を目指す。
- ・男性育児休業取得率 25%以上を目指す。
- ・所定外労働時間の平均をおおむね月 10 時間以内とし、長時間労働の抑制と働き方の適正化を進める。
- ・年次有給休暇の取得率を 70%以上とする。
- ・子の看護休暇・介護休暇制度の利用促進および周知徹底を行う。
- ・子育て支援制度の社内周知を年 1 回以上実施する。

4. 取組内容および実施時期

（1）子育て・介護支援制度の周知

社内ポータルサイトおよびイントラネット上で、育児・介護関連制度を定期的に周知します。特に男性社員を含む全社員が利用しやすい制度として、取得事例や運用方法を具体的に共有します。

（2）復職支援およびフォローアップ面談

育児・介護休業からの復職者に対し、人事部・営業部・メンターの三者でフォローアップ面談を実施し、職場復帰後の業務負荷やキャリア継続支援を行います。

（3）柔軟な勤務制度の運用

小学校就学前の子を持つ社員に対し、勤務時間の短縮・時差出勤・リモートワーク（在宅勤務）制度を柔軟に運用し、家庭と仕事の両立を支援します。

（４）労働時間・休暇のモニタリング

年次有給休暇の取得状況および所定外労働時間を半期ごとにモニタリングし、上長によるフィードバックを通じて労働時間の適正化を推進します。

５．評価・公表

本計画の進捗状況を年１回人事部で確認し、経営会議で報告します。計画および結果は、厚生労働省「次世代育成支援対策推進法に基づく企業データベース」にて公表予定です。また、必要に応じて社内ポータルサイトでも共有し、全社員への情報開示を徹底します。

６．策定・公表

2025 年 10 月 15 日

株式会社 Polestar-ID 代表取締役 五十嵐 剛