

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  
富士商株式会社 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 令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

2. 内容 以下のとおり

次世代育成支援対策推進法

【目標1】 「若者に対するインターンシップ等の就業体験実習の受入」

《対策》 令和7年4月～ インターンシップ受入の現状把握。  
令和7年5月～ 協力各部門への説明、内容検討。  
令和7年8月～ 受入開始。  
令和8年3月～ 継続受入。プログラムのブラッシュアップを繰り返す。

次世代育成支援対策推進法

【目標2】 「育児・介護休業法の諸制度の周知」

・産前産後休業や育児休業、パパ・ママ育休プラス、育児給付、育休中の社会保険料免除、時短勤務、柔軟な働き方など、制度の周知・情報提供を行う

《対策》 令和7年4月～ 法改正の周知  
令和7年4月～ 育児休業等の諸制度を社内掲示により周知。  
令和7年6月～ 若手社員およびを中心に面談を実施。  
令和7年6月～ 介護に直面する前の早い段階の世代への情報提供  
令和7年10月～ 継続的な部門長への周知により、代替要員や対応を含め、環境づくり。

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法

【目標3】 「年次有給休暇、その他特別休暇の取得促進」

《対策》 令和7年4月～ 育児休業等の周知と合わせて行う。  
令和8年3月～ 結果を振り返り。  
令和8年4月～ 継続的に進めていく。

女性活躍推進法

【目標4】 「応募者に占める女性の割合を40%以上にし、採用者に占める女性割合を40%以上とする」

《対策》 令和7年4月～ 女性社員の採用割合をさらに増やす方針や目標の共有。  
令和7年6月～ 会社説明会や就職フェアに女性社員に積極的に参加してもらい女性の目線からPRを行う。  
令和7年8月～ 女性でも参加しやすいインターンシップの開催

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法

【目標5】 「男性・女性社員とも育児休業取得率を100%及び1ヶ月以上の取得を目標とする」

《対策》 令和7年4月～ 対象者への個別面談  
令和7年4月～ 現状取得率の把握  
令和7年10月～ 管理職への継続的な研修  
令和8年4月～ 事例のまとめ、検証、周知