

## 次世代育成支援対策推進法第9期行動計画について

1. 行動計画期間 : 2025年4月1日 ~ 2028年3月31日 (3年間)

2. 対象者 : 東レ在籍社員

3. 社内推進体制 : 人材開発・企画部と勤労部が連携し、「両立支援」「ダイバーシティ推進」を中心とした取り組みを行う

4. 行動計画 :

目 標	対 策	
男性従業員の育児休職取得率 50%以上 または 男性従業員の育児休職または配偶者出 産休暇の取得率 80%以上の達成	2025年度～ 2027年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休職等 制度概要に関する定期的なPRを行い、従業員の制度理解を促進する。</li> <li>・ 育児休職の取得事例を社内で紹介し、制度利用に向けた風土を醸成する。</li> <li>・ 特に男性の育児休職（含 産後パパ育休）および育児目的休暇（配偶者出産休暇）の取得を促進し、育休取得率の向上をはかる。</li> </ul>
次世代育成対策推進法で定められている従業員の法定時間外労働および法定休日労働の月間合計時間平均30時間/人未滿を継続	2025年度～ 2027年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全社一斉早帰りデーを毎月設定する。</li> <li>・ 事業(工)場毎に年休奨励日を設定する。</li> <li>・ 部署単位および個人単位で時間外労働、年休取得の実績を定期的に確認し改善を促す。</li> </ul>
仕事と家庭の両立を推進するための多様で柔軟な働き方の追求	2025年度～ 2027年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各種両立支援関連制度のほか、時間単位年休制度、在宅勤務制度等の柔軟な働き方を活用し生産性の向上を図り、ワークライフバランスを充実させる。</li> <li>・ 各種制度の利用状況と従業員のニーズを確認し、必要な制度の見直し・拡充に取り組む。</li> <li>・ 多様で柔軟な働き方の理解促進活動に取り組む。</li> </ul>

以 上