

リコーエレメックス株式会社
次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画（第9期）

社員が仕事と育児を両立できるとともに、男女を問わずすべての社員が働きやすい環境を整備し、全社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間：2026年4月1日～2031年3月31日までの5年間

2. 内容

（1）計画策定の背景

当社では、社員が仕事と子育てを両立し、安心して働き続けることができる職場環境の整備を継続的に進めてきた。

育児休業制度をはじめとする両立支援施策については、一定程度の利用が進み、着実に定着しつつある。今後もこれらの取組を継続・発展させるとともに、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進等を通じて、仕事と家庭生活との両立をより一層支援する職場づくりを推進するため、本行動計画を策定する。

（2）目標および取組内容

【目標1】 男性労働者の育児休業等の取得率を50%以上（5年平均）とする

＜取組内容＞

- 2026年4月～ 子の出生が確認された男性社員本人およびその上司に対し、育児休業制度や取得手続等をまとめた案内を個別に周知する
- 2026年4月～ 育児休業に加え、育児目的休暇等を含めた柔軟な取得を促進する
- 2026年8月～ 男性労働者の育児休業等の取得状況を毎年度把握し、厚生労働省「両立支援のひろば」に公表する

【目標2】 ・計画期間を通じて、法定時間外・法定休日労働時間の全体平均を毎月30時間未満とする

・計画期間終了年度において、月平均60時間以上の法定時間外労働者をゼロとする

＜取組内容＞

- 2026年4月～ 長時間労働者を定期的に抽出し、労働組合と確認し、マネジメント層に報告する
- 2026年4月～ 業務の平準化や業務内容の見直し、DX化による事務の効率化などを継続的に実施する

【目標3】 多様で柔軟な働き方を定着させる

＜取組内容＞

- 2026年4月～ リモートワーク、短時間勤務、ショートワーク、エフェクティブワーキングタイム等、柔軟な働き方に関する制度を継続して提供する

**【目標４】 育児やライフイベントの有無にかかわらず、社員一人ひとりが能力を高め、
中長期的なキャリア形成を継続できるよう支援する**

＜取組内容＞

- 2026 年 4 月～ 上司との 1on1、目標統合プログラム等を通じて、キャリア形成に関する意識醸成と成長支援を行う
- 2026 年 4 月～ 女性管理職と活躍を期待されている女性社員との 1on1 ミーティングを必要に応じて実施し、不安解消やキャリア形成に向けた支援を行う
- 2026 年 4 月～ 登用にあたっては多様性の観点を踏まえた検討を行う
- 2026 年 9 月～ 管理職一歩手前の社員に対してマネジメント研修を行う

【目標５】 地域と共生して次世代の育成に向けた取り組みを実施する

＜取組内容＞

- 2026 年 4 月～ 地域の子どもたちへ社有林の自然環境を活用した体験機会を提供する
- 2026 年 4 月～ 地域の学生を対象としたインターンシップや工場見学による就業体験機会を提供する