

株式会社キャンプネット 一般事業主行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できる職場環境を整備するため、次のとおり一般事業主行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年9月1日から2028年8月31日までの2年間

2. 内容

目標1：育児休業を取得しやすい職場環境を整備し、育児休業の取得を希望する社員が円滑に休業を取得し、職場復帰できる体制を整える。

<対策>

●2026年9月～

育児休業、出生時育児休業その他の育児に関する制度について、社内システムおよびメール等を活用して社員への周知を行う。

●2026年9月～

妊娠・出産等の申出があった社員に対し、育児休業制度等について個別に説明するとともに、育児休業の取得意向を確認する。また、育児休業の取得申出がない場合においても、本人の意向を尊重しつつ、必要に応じて改めて制度の案内および取得意向の確認を行い、制度を利用しやすい職場環境の整備を推進する。

●2026年9月～

育児休業の取得予定者に対して個別面談を実施し、育児休業の取得時期、業務の引継ぎ、休業中の連絡方法および職場復帰に向けた支援内容について確認する。

●2026年9月～

育児休業取得者の業務内容を整理し、休業期間中の業務分担および引継ぎ体制を整備する。

●2026年9月～

育児休業からの職場復帰前に面談を実施し、復帰後の勤務時間、業務内容および仕事と育児の両立について本人の希望を確認する。

目標２：育児を行う社員が、仕事と育児の状況に応じて柔軟な働き方を選択できる職場環境を整備する。

<対策>

●2026 年 9 月～

育児を行う社員が利用できる始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、テレワーク、短時間勤務等の柔軟な働き方に関する制度を整理し、社内システムおよびメール等を活用して社員へ周知する。

●2026 年 9 月～

対象となる社員に対して、柔軟な働き方に関する制度の利用意向を確認するための個別面談を実施する。また、制度利用の申出がない場合においても、本人の意向を尊重しつつ、必要に応じて改めて制度の案内および取得意向の確認を行い、制度を利用しやすい職場環境の整備を推進する。

●2026 年 9 月～

制度の利用を希望する社員について、本人の希望や業務内容を踏まえ、勤務時間、勤務方法および業務分担等について検討する。

●2026 年 9 月～

制度利用後も定期的に勤務状況を確認し、必要に応じて業務内容や働き方の見直しを行う。

以上