

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
フラクタルシステムズ株式会社 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備並びに子育てを行う社員が仕事と家庭を両立させる事を支援する為、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026 年 9 月 1 日～2028 年 8 月 31 日

2. 内容

目標 1：育児休業制度および仕事と育児の両立支援に関する情報提供体制を整備し、全従業員への周知や情報提供を行う。

＜対策＞

- ・2026 年 9 月～：諸制度をまとめた資料を作成する。
- ・2027 年 1 月～：完成した資料を社内ポータルサイトへ掲示し、全労働者がいつでも閲覧・ダウンロードできる体制を整える。
- ・随時：制度変更や法改正がある都度、速やかにポータルサイト上の資料を更新し、常に最新の情報が提供される状態を維持する。

目標 2：計画期間内において、全労働者の平均時間外労働時間を「月 10 時間以内」に維持する。

＜対策＞

2026 年 9 月～

- ・勤怠管理システムを活用し、勤怠状況をリアルタイムで把握する。
- ・月 2 回開催される経営者会議において、勤務状況の確認を行う。
- ・各部門長に対し、毎月の勤務実績の報告を行う。
- ・時間外労働時間が多い社員に対し、部門長の対応確認および個別面談を実施しフォローを行う。

目標 3：計画期間内において、男性労働者の育児休業の取得者を 1 名以上とする。

＜対策＞

2026 年 9 月～

- ・男性の育児休業に関する情報をまとめた資料を社内ポータルサイトへ掲示する。
- ・対象となる社員に対して個別に情報提供を行い、育児休業の取得を推進する。

3. 我が社の両立支援の取組及び実績

<育児休業関係>

- ・社員の配偶者が出産の際には特別休暇を1日付与している。
- ・子の看護等休暇を有給休暇として1日付与している。
- ・女性の健診オプション（婦人科健診）は全額会社負担。
- ・育児休業期間は法令を超えて3歳以降も取得可能。※条件を満たした場合のみ
- ・育児休業明けの社員には、時短勤務や勤務時間のスライド、家事都合時の在宅勤務など、相談の上ライフワークバランスに合わせた対応をしている。
- ・その他ヘルスケアに関する取組として、産業医との面談及び専門医への紹介を、即日実施できる体制を整えている。

<仕事と介護の両立に関する取組>

- ・介護と仕事の両立をしている社員は、相談の上シフト勤務にするなどの対応をしている。

4. 我が社の働き方改革に対する取組及び実績

- ・ライフワークバランス向上の為に、管理体制の見直しや新たな制度の導入など様々な改革を推進している。
- ・長時間労働の削減および年次有給休暇の取得促進に向けて全社的に取り組んでいる。

2018年1月 <TOKYO 働き方改革宣言企業>に認定

(<https://www.fractal.co.jp/corporate-initiatives/workstyle/>)

2020年4月～ 外部委託のメンタル・ハラスメント相談窓口を開設。

2020年12月 『健康優良企業 銀の認定』を取得

(https://www.fractal.co.jp/news/20201210_001/)

2023年12月 <東京ライフ・ワーク・バランス認定企業>に認定

2024年2月 ライフ・ワーク・バランスEXPO東京2024にて、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業優秀賞を受賞。

(<https://www.fractal.co.jp/corporate-initiatives/workstyle/>)