

次世代育成支援対策推進法に基づく 株式会社ペンシル行動計画

当社では経営理念である「インターネットの力で世界のビジネスを革新する」の実現に向け、働きやすく働きがいのある職場環境を整備することで、従業員が仕事とライフイベントを両立しながらその個性と能力を十分に発揮し、多様な人材がいきいきと活躍できるよう、行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年7月1日～2029年6月30日までの3年間

2. 内容

目標1：男女問わず計画期間中の育児休業取得率100%を維持し、男性の育児休業の平均取得期間を30日以上とする。また、従業員の所定外労働時間平均20時間以内を維持する。

＜対策＞

●2026年7月～

- ・ 部署における育休取得者の業務カバー体制の検討や実施（代替要員の確保、業務体制のスリム化や合理化、ワークフローの見直し、チーム担当制への変更など）

目標2：子育て中の社員のキャリア形成支援を強化し、女性管理職を育成する。

＜対策＞

●2026年7月～

- ・ 育児とキャリア形成の両立に向けて、育休前と復職後のキャリア面談の実施
- ・ 育休復職者や子育て中の社員対象のキャリア相談、カウンセリング制度を整備導入
- ・ 子育て中の管理職のロールモデル紹介や制度活用事例の共有など啓発を行う
- ・ 昇格意欲の喚起や自社の組織文化にマッチしたマネジメント能力開発のための研修実施

目標3：育児だけでなく、介護や治療などライフイベントと仕事の両立を支援し、多様な人材が継続して就業、最大限のパフォーマンスで活躍できる職場環境を整備する。

＜対策＞

●2026年7月～

- ・ 各年期初の3月に、前期の制度の利用状況や取組みの成果について現状を把握し、問題点や改善点の有無についてD&I推進室等の検討委員会で検討し、問題点があれば改善のための取組みを実施
- ・ 介護や治療における、仕事と両立の実態調査を定期的の実施
- ・ 育児、介護、治療の各事情に応じた柔軟な働き方制度の活用を推進する
- ・ 全世代向けの介護研修や経験者の座談会、インタビューなど介護に関する情報提供
- ・ ライフイベントを抱える社員の両立支援やキャリア形成支援を目的とした管理職向けダイバーシティ研修の実施