
次世代育成支援対策推進法（次世代法）への取り組み

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整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

富士総合食品株式会社 行動計画

行動計画期間 2025年2月1日～2030年1月31日

目標 1

男性社員の育児参加を推進するため、
計画期間内の育児休業取得者を 1名 以上とする。

【対策】

- 2025年 4月～ これまでの取得状況の実態調査を行う。
- 2025年10月～ 社内文書を通じて、育児休業制度及び配偶者出産時の休暇について、管理職会議等で再度の周知を行うと共に、制度の活用を促す。
- 2026年 4月～ 前年度の取得状況を把握し、必要な対応策を検討し取得を推進する。

目標 2

社員のワークライフバランスを実現させるための支援として、
有給休暇の年5日以上を取得を徹底する。

【対策】

- 2025年 4月～ 社内文書を通じて、適切な労務管理の徹底を周知する。
 - ・計画的な有給休暇の取得
- 2025年10月～ 有給休暇の取得状況を把握し、取得できていない部署への指導を行う。
- 2026年 4月～ 前年度の実態を調査し、必要な対応策を検討する。

富士総合食品株式会社では、次世代法に基づく行動計画の活動を推進していくとともに、社員が「やりがいのある仕事」と「充実した個人生活や社会とのかかわり」をバランスよく調和させて、能力を最大限に発揮できる企業風土づくりを目指して、今後も引き続き、両立支援を推進していきます。

以上