

## 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

社員が仕事と子育てを両立できるよう、雇用環境の整備を行なう事により、全ての社員が十分に能力を発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 : 2025年4月1日 ~ 2030年3月31日

### 2 行動計画

子育てをおこなう労働者等のワークライフバランスを支援するための雇用環境の整備

- 目標1 妊娠中や出産後の社員の健康確保について、社員に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備を実施する

対 策 2025年4月～

社内イントラネットを使用し、年次有給休暇の取得、子の看護等休暇の取得の周知・啓発の実施

- 目標2 男性社員の子育て目的の休暇の取得促進

※現状育休取得率 女性 100% 男性 0%

対 策 2025年4月～

配偶者の出産時の特別休暇の取得、子の看護等休暇の取得の周知・啓発の実施

- 目標3 子育てと仕事の両立を支援するため、社員が希望した場合、次のいずれかの措置を実施する

対 策 2026年4月～

- ・小学校1年生以上の子を養育する社員に対する所定外労働時間の制限
- ・小学校1年生以上の子を養育する社員に対する短時間勤務
- ・始業・就業時刻の繰り上げまたは繰り下げ
- ・職務や勤務地等の限定制度の実施

●目標 4 育児休業給付並びに産前産後休業及びに育児休業に関する諸制度の周知

対 策 2025年4月～  
社内イントラネットを使用し、上記諸制度の周知、啓発の実施

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

●目標 1 所定外労働時間削減のための措置の実施

対 策 2025年4月～ 安全衛生委員会等で長時間労働是正推進に向けた協議の実施  
2026年4月～ 管理者の残業時間管理の意識の向上のための労務管理研修  
の実施  
2027年4月～ 新勤怠管理システムの導入推進

●目標 2 年次有給休暇の取得推進のための措置の実施

対 策 2025年4月～  
社内イントラネットを使用し、上記制度の周知、啓発の実施  
有休管理台帳及び有給取得計画表による有休取得推進の管理

以上

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

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整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年 4月 1日～ 2028年 3月 31日

2. 内容

目標1：2028年3月31日までに、時間外労働時間を一人当たり平均月20時間以下（管理職、事務員）、60時間以下（運転手）

<対策>

- 2025年 4月～  
部署ごとの毎月の時間外勤務状況を管理職が把握し、長時間勤務が発生した部署については、職員間の業務負担の均衡を図り、時間外勤務を削減できる体制を整備する。
- 2025年 4月～  
長時間勤務を行った職員が発生した場合には、面談を実施するなどして心身の健康状態を確認できる体制を整備する。

目標2：2028年3月31日までに、年次有給休暇の取得日数を一人当たり平均年間8日以上とする。

<対策>

- 2025年 4月～  
部署ごとの毎月の有給休暇取得情報を管理職が把握し、有給休暇消化数が少ない部署については、職員間の業務負担の均衡を図り、有給休暇を取得できる体制を整備する。
- 2025年 4月～  
ゴールデンウィーク、お盆、シルバーウィークなどの連休を取りやすい期間における有給休暇の取得を推奨する。連続した休暇の取得を促進することで、家族旅行や学校行事などの家族サービスの時間を確保しやすくし、有給休暇を取得しやすい環境を整備する。

以上