

一般事業主行動計画（次世代法・女性活躍推進法一体型）

全ての社員がその能力を発揮し、仕事と子育てを両立させ、男性も女性もより活躍できる働きやすい環境の整備を進めるべく、次のとおり行動計画を策定する。

- 1 行動期間：2025年4月1日から2030年3月31日までの5年間
- 2 課題：①平均的に残業時間が多く、部署間、個人間での偏りがある。
②育児休業取得に伴い、人員が不足する場合がある。

3、内容

**目標1 法定時間外労働時間が月45時間を超える人数を月平均10人未満とする。
(2023年度10.7人)**

<対策>

(継続) 毎月事業部毎に所定労働時間実績表を作成し、部長へフィードバックする。

(継続) 部長は所定時間外労働の原因を調査・分析し、所定外労働が多い従業員へ個別指導及び特定の従業員に所定時間外労働が集中しないよう管理する。

2030年3月～ 恒常的に所定時間外労働が多い職場について、改善策を各部長と検討し、随時啓蒙活動を行い、法定時間外労働時間が月45時間を超える人数を月平均10人未満とする。

**目標2 年次有給休暇の取得率向上を図り、企業全体で年間平均70%以上とする。
(2023年度63.4%)**

<対策>

(継続) 各部署長及び従業員へ個人別休暇取得実績データをフィードバックする。

(継続) 休暇取得意識の向上を図るため、プライベート記念日等に休暇取得促進を促す。

2030年3月～ 企業全体での年間平均有給休暇取得率70%以上を達成する。

**目標3 男性の育児休業の取得率を100%とする。
(2024年度100%)**

<対策>

(継続) 育児による休職・復職時に本人、上司、総務による面談を実施する。

2025年4月～ 従業員が育児休業を取得する場合は、所属長の意見を聴取し、他の職場からの応援、新規採用、人材派遣等の代替要員確保のための対策を講じ、育児休業を取得しやすい環境を作る。