

## 【次世代育成支援対策推進法】

### 一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境及び職場環境づくりの整備を推進すべく、次のとおり「一般事業主行動計画」を策定しました。

#### 1 計画期間

2024年4月1日～2027年3月31日

#### 2 計画内容

- ① 男性の子育て目的の休暇の取得促進
- ② 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直しを行う
- ③ 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組
- ④ 管理職の手前の階層にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修を実施する
- ⑤ 女性労働者の育成に関する管理職研修等を実施する
- ⑥ 所定外労働の削減のための措置を実施する
- ⑦ 年次有給休暇取得推進のための措置を実施する
- ⑧ テレワーク等の場所にとわられない働き方の導入を実施する
- ⑨ 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇い入れまたは職業訓練を推進する

#### 3 数値目標

男性従業員の育児休業取得者もしくは育児を目的とした休暇制度の取得者の合計割合を50%以上とする

#### 4 取組内容

- ・男性従業員の育児休業取得者及びその上司の体験談を社内広報誌等に掲載することで、取得促進を図る
- ・取得者や取得者の代わりに職場をサポートするメンバーへのインセンティブ制度などを検討し、取得し易い環境づくりを構築する



## 【 大林道路株式会社 】

### 女性活躍推進法、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

ワーク・ライフ・バランスに配慮した男女問わず働きやすい雇用環境・職場環境づくりを更に推進するため、次のように行動計画を策定する。

#### 1. 計画期間

2024年4月1日 ～ 2027年3月31日までの3年間

#### 2. 目標と取組内容・実施時期

(職業生活に関する機会の提供に関する目標)

目標1：技術系の女性従業員数について30%増とする

〈取組内容〉

##### ●2024年4月～

- ・新卒採用者数における女性職員 技術系の割合について毎年10%程度を目標とする
- ・社内で活躍している女性職員の業務内容や就労環境を紹介する
- ・メンターとなる先輩技術職員を育成し、働きやすい職場環境を整備する

(職業生活と家庭生活との両立に関する目標)

目標2：計画年休等の確実な設定・取得により、有給休暇平均取得日数を12日以上とする

〈取組内容〉

##### ●2024年4月～

- ・アニバーサリー休暇の年休付与計画の希望について「目標管理シート」に記載し、期首に実施する目標管理面接の場で所属長に申し出る
- ・取得予定日について勤怠管理システムへの事前入力を徹底させる
- ・休日休暇取得予定表等に明記し事務所に掲示もしくはデータ共有する

(次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

目標3：男性従業員の育児休業取得者もしくは育児を目的とした休暇制度の取得者の合計割合を50%以上とする

〈取組内容〉

##### ●2024年4月～

- ・男性従業員の育児休業取得者及びその上司の体験談を社内広報誌等に掲載することで、取得促進を図る
- ・取得者や取得者の代わりに職場をサポートするメンバーへのインセンティブ制度などを検討し、取得し易い環境づくりを構築する