

【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の整備をすべく、下記のとおり「一般事業主行動計画」を策定しました。

1. 計画期間

2021年4月1日～2024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 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。
- ④ 女性労働者の育成に関する管理職研修等を実施する。
- ⑤ 所定外労働の削減のための措置を実施する。
- ⑥ 年次有給休暇取得推進のための措置を実施する。
- ⑦ 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。
- ⑧ 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

男性職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15%以上にする

4. 取組内容

- ・男性職員による育児休業取得率向上を図るため、育児を目的とした有給休暇制度等の導入を検討する
- ・男性職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より周知する



【 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

女性が管理職として活躍でき、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

令和3年4月1日 ～ 令和6年3月31日までの3年間
(2021年4月1日 ～ 2024年3月31日)

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：女性役職者（管理監督者）の人数について20%増を達成する

〈取組内容〉

●2021年4月～

- ・ローテーションを行い、キャリアアップを行う
- ・外部研修への参加を行いモチベーションを高める
- ・管理職養成等を目的とした研修を実施し、女性職員の成長意欲や昇進意欲を促すことで、キャリア意識の醸成を図る
- ・長期的な育成を鑑み、配偶者の転勤等による退職を防止するため、子育てを行う配偶者の転勤先への異動を配慮・検討する

(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（アニバーサリー休暇）の確実な設定・取得により、有給休暇取得率について10%増を達成する

〈取組内容〉

●2021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
- ・出勤簿への取得予定日入力
- ・休日休暇取得予定表に明記し事務所内に掲示する
- ・取得促進のためにアニバーサリー手当を制定

(次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

目標3：男性職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15%以上にする

〈取組内容〉

●2021年4月～

- ・男性職員による育児休業取得率向上を図るため、育児を目的とした有給休暇制度等の導入を検討する
- ・男性職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より周知する