

令和6年8月1日

有限会社山根建設 行動計画

(次世代育成支援対策支援法・女性活躍推進法一体型)

社員がその能力を發揮し、ワークライフバランスの調和とキャリア形成を図り、働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和6年8月1日 ~ 令和11年7月31日までの 5年間

2. 課題

- ・時間外労働が多く、仕事と家庭の両立が難しい
- ・社屋が古く、トイレも旧式で、女性が活躍するための職場環境が整備されておらず、現在在籍する女性従業員からも改善を求められている。
- ・育児や介護について、制度内容等が周知されていない。また、今後、育児や介護について従業員が希望した場合の両立支援体制が明確になっていない。

3. 内容

目標1：全社員の1月当たりの平均時間外労働を10時間以内とし
仕事と家庭の両立を目指す。

【女性活躍・次世代】

〈対策〉

- 令和6年 8月～ 時間外労働の実態調査を行う。
- 令和7年 1月～ 時間外労働削減にむけた、取組内容を従業員からヒアリングを行う。
- 令和7年 3月～ ヒアリングをもとに、取組を実施する。

目標2：育児・子育てに関する制度について規程の改定、周知するとともに、
相談窓口を設置し、ワークライフバランスの実現を目指す

【次世代】

〈対策〉

- 令和6年 8月～ 育児・子育てに関する制度に対し、従業員へヒアリング
- 令和6年 8月～ 従業員へのヒアリング内容を規程に落としこむとともに
相談窓口の設置について検討し、従業員へ周知する
- 令和6年 8月～ 育児・子育てに関する制度について規程の改定、周知ポスターの作成に着手する

目標3：時間単位の年次有給休暇を導入し、有給休暇の取得を促進するとともに、ワークライフバランスの実現そして魅力ある職場づくりを目指す
【女性活躍・次世代】

<対策>

- 令和6年 8月～ 時間単位の年次有給休暇制度導入に対し、従業員へヒアリングを行う
- 令和6年 8月～ 就業規則への落とし込み及び労使間で協定を結ぶ
- 令和6年 8月～ 時間単位の年次有給休暇について、従業員へ周知する

目標4：育児・介護休業後、職場復帰をしやすいするための制度を設け、男性・女性問わず育児・介護休業を取得しやすい職場環境を目指す
【次世代】

<対策>

- 令和6年 8月～ 育児・介護休業取得時の職場課題を抽出する
- 令和6年 8月～ 育児・介護休業取得中及び復帰時の支援体制を明確にする
- 令和6年10月～ 職場課題抽出結果をもとに、業務改革について計画を立て実行する