

一般事業主行動計画

社員ひとりひとりが、仕事と家庭の両面において各人の能力を十分に発揮し役割を担うことができる環境整備を目的とし、次世代育成支援対策推進法に沿った行動計画について下記のとおり実施します。

1、計画期間 令和 5年11月1日 ～ 令和 9年10月31日（4年間）

2、内 容 「雇用環境の整備に関する事項」

男性社員の子育て目的の休暇の促進、出生時育児休業（産後パパ育休）などの利用の促進

<目 標>

- ①男性社員の配偶者出産休暇（2日）の取得促進
- ②男性社員の育児休業予定者に対し、育児休業制度を理解し取得を促す

<対 策>

- 令和 5年11月～ 「男性の育児休業、子育て目的の休暇の取得促進」「産後パパ育休」について、社内にポスター等を掲示し従業員への理解を求める。
- 令和 5年12月～ 男性社員の育児休業予定者に対し育児休業制度の説明をし、取得への働きかけを行う。

年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施（仕事と家庭生活の両立、子育て等）

<目 標>

計画期間内に、年次有給休暇の取得日数を、一人平均年間1.2日以上（取得率40%）とする。

<対 策>

- 令和 5年11月～ 「有給休暇取得促進」について、社内にポスター等を掲示し従業員への理解を求める。
 - 令和 6年 2月
 - 令和 7年 2月
 - 令和 8年 2月
 - 令和 9年 2月
- 各年度の年次有給休暇の取得状況の実態把握。
衛生管理者等と社内検討し、有給休暇の取得を従業員に促す。

○上記以外の次世代育成支援対策に関する事項（行動計画策定事項）

3、内 容 「若年者に魅力ある職場づくり支援」

若年労働者の入職に繋がるために、地域の学生に対しインターンシップ等の機会を提供する

<目 票>

若年者に対するインターンシップ等の就業体験の機会の提供

<対 策>

- 令和 5年11月～ 地元の高校及び職業訓練学校にインターンシップを含めた就業体験の機会を提供する。
職場体験を通して、若年労働者の雇用確保に注力する。