

## 「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

従業員が意欲を持ってその能力を発揮し、仕事と生活の調和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。  
社内イントラネットへの掲載、各種会議・研修等で周知をする。

### 1.実施期間

2023年10月1日から2025年9月30日までの2年間

### 2.実施内容

|     |  |
|-----|--|
| 目標1 | ワーク・ライフ・バランスの実現を図るための施策を推進する。  |
|     | <ul style="list-style-type: none"> <li>●長時間労働風土改善を目的とした労務管理の推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・適切な労働時間の管理</li> <li>・管理監督者に対する労務管理教育の強化</li> <li>・業務マニュアル作成等による業務平準化への取組み</li> </ul> </li> <li>●年間取得計画に基づいた休暇取得の推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・年に一度以上の4日以上連続休暇の取得推進（モアスルー4）</li> <li>・出張前後日に休日・休暇の取得（ブリージャー）を推進（2019年4月より実施済）</li> <li>・帰省先における勤務（サテライトオフィス勤務）を推進（2020年7月より実施済）</li> <li>・ワーケーション勤務を推進（2021年4月より実施済）</li> <li>・時間単位年休の拡大（2023年4月より実施済）</li> </ul> </li> <li>●ノー残業デーの実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・全社一斉のノー残業デーの実施（毎月第三水曜日）</li> <li>・上記に加え、事業部・部・課ごとのノー残業デーの実施</li> </ul> </li> <li>●個人のライフスタイルに合わせた在宅勤務の推進（2019年3月より実施済） <ul style="list-style-type: none"> <li>・申請理由に合理性があり、社が認めた者に在宅勤務を承認</li> </ul> </li> </ul> |
| 目標2 | 育児休職制度・短時間勤務制度を全社に周知し、制度を活用し働き続けることを職場で促進する。   |
|     | <ul style="list-style-type: none"> <li>●子一人につき2年間までの育児休職制度（2017年10月より実施済）</li> <li>●子が小学校3年就学の終期に達するまでの育児短時間勤務制度（2019年4月より実施済）</li> <li>●産後パパ育休（出生時育児休業）制度（2022年10月より実施済）</li> <li>●子の看護休暇の半日取得（2017年1月より実施済）</li> <li>●子の看護休暇の時間単位取得（2021年1月より実施済）</li> <li>●育児休職者に対する、休職期間中の定期的な社内情報の提供</li> <li>●育児休職者に対する、育児休職および短時間勤務経験者からのアドバイス等の機会および体制の整備</li> </ul>   |
| 目標3 | 若年者・障がい者の安定就労や自立した生活支援の推進をする。  |
|     | <ul style="list-style-type: none"> <li>●大学生・専門学校生のインターンシップ等就業体験機会の提供</li> <li>●障がい者雇用の促進および社内理解への取組み、体制の整備</li> </ul>  |