株式会社 中村工務店　行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

１．計画期間　令和５年９月１日～令和８年８月３１日までの３年間

２．内容

目標１：　令和６年３月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーの設定及び従業員への周知徹底を図り、実施する。残業（所定外労働時間）を月６０時間以内とする。

＜対策＞

- 令和５年９月～　残業（所定外労働）の現状を把握
- 令和５年１０月～　社内検討委員会を設置し検討開始
- 令和５年１０月～　ノー残業デーの実施
- 令和５年１１月～　全体的な業務量の偏りが解消できるように人員配置の検討

☆社内報または回覧などによる社員への周知（毎月）

目標２：　令和７年３月までに、年次有給休暇の取得日数を１人当たり平均年間１２日以上とする。有給休暇取得率を60%以上とする。

＜対策＞

- 令和５年９月～　年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- 令和５年１０月～　社内検討委員会を設置し検討開始
- 令和５年１１月～　計画的な取得に向けた管理者研修・社員研修及び回覧等による周知を通じての啓発活動の実施
- 令和５年１２月～　有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況のとりまとめなどによる取得促進のための取組の開始

目標３：育休取得予定者に「育休復帰支援プラン」を策定し、円滑な育休取得・職場復帰をサポートする。

＜対策＞

- 令和５年９月～　全社員に対し、「育休復帰支援プラン」や両立支援制度、育児休業給付、休業中の社会保険料免除などについて周知する
- 令和５年１０月～　育休取得予定者に「育休復帰支援プラン」策定開始

目標４：育児休業等を取得しやすい環境作りのため、人事評価制度にワーク・ライフ・バランスに関する評価項目を追加する。

＜対策＞

- 令和５年９月～　評価項目・評価基準等の検討
- 令和５年１０月～　人事評価制度の改定について周知、評価者研修の実施
- 令和６年度～　新人事評価制度による評価実施

☆目標３及び目標４を通じて、男性社員の育児休業取得率 20%以上を目指す。
☆目標３及び目標４を通じて、女性社員の育児休業取得率 80%以上を目指す。
☆当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表する。