

## 竹下木材 有限会社 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、男女ともに働きやすい職場環境を整備することによって、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 : 2023年 5月 1日 ~ 2028年 4月30日までの5年間

### 2. 内容

目標1 : 女性社員の平均勤続年数を3年以上伸ばす。

#### 【対策】

- ・2023年 6月~ トイレ・休憩室の改修をはじめ、社内の施設整備等を行い職場環境の改善に着手する。
- ・2024年 1月~ 個々のライフバランスに合わせた働き方を選択できるように就業規則の整備（子ども行事等に利用できる特別休暇制度、有給休暇の計画的付与制度など）や育児短時間勤務制度等の周知・利用促進を行う。また、資格取得やスキルアップに資する研修・セミナーへの参加について積極的に支援する。
- ・2024年 5月~ 勤続年数について再集計を行い、前年対比や社員へ意識調査、必要に応じて改善策を講じる。以降、計画期間中は毎年集計・意識調査を実施し、改善策を講じるものとする。

目標2 : 年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間7日以上とする。

#### 【対策】

- ・2023年 5月~ 2023年5月現在で1人当たり平均年間5日程度である年次有給休暇の取得日数について、社内会議等において計画的付与制度・時間単位の年次有給休暇制度の導入をはじめ、取得促進に向けた取り組みを検討する。
- ・2024年 1月~ 就業規則の改訂・労使協定の締結等を行い、年次有給休暇の取得促進に関する社内環境を整備する。また、配布・掲示物や社内会議等で社員に対して周知や意識共有を行う。
- ・2024年 5月~ 年次有給休暇の年間取得日数について再集計を行い、前年対比や社員への意識調査を実施する。必要に応じて改善策を講じ、年次有給休暇の取得促進を図る。以降、計画期間中は毎年集計・意識調査を行い、改善策を講じるものとする。

目標3：育児休業の取得率を男性50%、女性80%以上にする。

【対策】

- ・2024年 1月～ 職場において育児休業を取得した社員の業務カバー体制を検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制など）し、課題の洗い出し等を行う。
- ・2024年 5月～ 必要に応じて業務カバー体制の再検討などを行い、改善策を講じる。

目標4：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】

- ・2024年 1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制度などについて周知する。
- ・2024年 5月～ 育休取得予定者に「育休復帰支援プラン」の策定開始