

キハラ建設株式会社 次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画（第7回）

社員がその能力を発揮し、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5年11月1日～令和10年10月31日までの5年間

2. 内容

目標1：年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、令和10年10月までに、年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年間10日以上とする。

〈対策〉

- 令和5年 11月～令和4年度より、年次有給休暇取得義務（年5日）に＋1日以上の有休の取得（年間6日）の取得を社内ルールとして運用しているがさらに取得を進めるための検討開始
- 令和6年 4月～社内のニーズを調査（望ましい計画付与の方法、時期など）
- 令和7年 1月～年次有給休暇の、「＋1取得計画」を策定する
- 令和7年 3月～社員への計画付与の説明会の実施
- 令和7年 4月～前年度の振り返りと取得促進のための取り組みの改善
- 令和8年 4月～前年度の振り返りと取得促進のための取り組みの改善

目標2：育児休業後の職場復帰を円滑にするため、育児休業期間中、職場の状況や業務内容に関する情報を提供する。

〈対策〉

- 令和5年 11月～職員のニーズの把握および情報提供の実施
- 令和6年 4月～育休復帰社員からの意見聴取等も実施し提供する情報の再検討及び決定
休業期間中のよりよい情報提供、コミュニケーションのあり方を随時検討し改善する

目標3：将来的に「育児休業取得率 100%」及び「1 か月以上の育休取得」を目指し、育児休業制度等の制度についてのパンフレットを社員に配布、説明し、制度の周知を図る。

<対策>

- 令和7年 8月 ～ 担当者にて社員のニーズ調査開始
- 令和7年 9月 ～ 育児休業制度に関する資料の配布、説明を行い社員へ周知

目標4：就業規則第35条に規定する年次有給休暇とは別に、小学校就学前の子を持つ社員が、就業しつつ子を養育することを容易にするための有給休暇制度（養育両立支援休暇/年10日）を導入。

<対策>

- 令和7年 8月 ～ 担当者にて社員のニーズ調査開始
- 令和7年 9月 ～ 制度の導入、社内会議などによる社員への周知