

株式会社ヤナギヤ 一般事業主行動計画（変更）

子育て世代が、性別に関係なく働きやすい職場環境を醸成することによって、社員ひとりひとりがワークライフバランスを最適化しながら、その能力を十分に発揮できることを“あるべき姿”として掲げ、次世代法の改正に伴い行動計画を以下のとおり再策定します。

記

1. 計画期間 : 2025 年 4 月 1 日～2028 年 3 月 31 日
2. 内容 : 改正次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法の共通目標

(1) 目標 1

「育児休業取得率 100%」及び「1 カ月以上の育休取得」を目指し、計画期中の、男性の育児休業取得率を 50%以上とする。

（課題）直近 1 年以内での男性の育児休暇取得は、実績 1 名であるが、上司、同僚等の理解を一層深める必要がある。

(2) 目標 2

40 歳未満の従業員の各月ごとの法定時間外労働・法定休日労働時間の月平均を 2026 年度第 1 四半期実績より 5 %削減する。これにより、特に育児等のライフイベントを迎える女性従業員の残業負担を軽減し、男女ともに長く健康に働き続けられる職場環境を目指す。

（課題）納期など、取引先からの要望に応じていくため時間外労働は発生するが、上長による実態把握などを行い、慢性化させない対策を講じメリハリのある職場環境を整える必要がある。また、長時間労働を是正することで、女性従業員が結婚・出産後もキャリアを諦めずに定着・継続就業できる環境を整える必要がある。

3. 施策

(1) 目標 1

2026 年 7 月

やまぐち“とも×いく”応援企業として認定をうける。第1四半期の実績把握。

2026年8月

認定企業であること及び子育て支援に向けた弊社の目標を共有化する。

全体朝礼、社内掲示（電子媒体・掲示板）で全社員に周知する。

2026年9月

以降3カ月毎に管理職により対象者の把握を行う。対象者に対して社内規定による育児休暇制度を対面で行い、育児休業取得への支援を総務部より行う。

また、代務育成など育児休業取得により予想される問題点について棚卸をおこない、必要な対策を講じる。

2028年3月

実績確認。検証を行う。

（2）目標2

2026年7月

やまぐち“とも×いく”応援企業として認定をうける。

2026年8月

認定企業であること及び子育て支援に向けた弊社の目標を共有化する。

全体朝礼、社内掲示（電子媒体・掲示板）で全社員に周知する。

2026年9月

以降3カ月毎に月次の実績管理を行い、問題があれば必要な対策を講じる。

2028年3月

実績確認。検証を行う。

以上