

株式会社水野建設コンサルタント

次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、性別に関係なく各々のライフスタイルに合わせて多様な働き方を実現するために、次のように行動計画を策定しました。

1.計画期間

2025年4月1日～2027年3月31日

2.当社の課題等

- ① 育児休業取得については、令和6年度に取得対象者2人に対して取得率100%であるが、今後も職員全員が取得しやすい環境整備に努めることが必要である。
- ② 育児と仕事を両立しやすい環境づくりに向けた多様な働き方ができる制度等の導入やそれを支援する管理職の意識改革が必要である。
- ③ 令和6年度の実績では、正社員の各月平均所定外労働時間は最大33時間。有給休暇の取得日数9.5日となっている。そのため、働き方改革のさらなる取組を行い、労働時間を減少させて、有給休暇を取りやすい職場とすることが必要である。

3.行動計画の内容

目標1：育児休業の取得を促進し、男性の育児休業取得率50%以上、女性の育児休業取得率75%以上とする。

〈対策〉

- ・令和7年7月～ 子供が生まれた社員及びその上司に対して、育児休業制度の周知と休業時の業務支援体制を強化し、取得の促進を行う。
- ・令和7年9月～ 社員が育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成を図り、社内ホームページ等を通じて社員への啓発を行う。

目標 2：育児中の社員が、意欲高く働くことができるように、上司との対話や制度面の改善・導入を通じて多様な働き方を支援し、職場環境改善等を行う。

〈対策〉

- ・令和 7 年 4 月～ 育児・介護と仕事との両立への支援や職員からの意見、要望及び育成に資するための個人面談等を実施する。
- ・令和 7 年 6 月～ 職場環境の改善に向けた管理職への啓発（研修等）を行う。
- ・令和 7 年 7 月～ ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、早出・遅出出勤制度を導入する

目標 3：正社員の各月平均所定外労働時間は、30 時間未満とする。
また、年次有給休暇の取得日数は年 10 日以上とする。

〈対策〉

- ・令和 7 年 4 月～ ノー残業デーおよび強化月間を周知徹底し、声掛け等を実施する。
- ・令和 7 年 4 月～ 労働時間の月ごとの個別確認と超過者へのフォローを行う。
- ・令和 7 年 5 月～ AI、デジタル技術による業務効率化を行う。
(生成 AI の活用推進、DX 推進等)
- ・令和 7 年 6 月～ 有給休暇の取得状況を毎月確認し、各部長に報告しフォローを行う。