

# 株式会社 廣貫堂 行動計画

2023年4月1日

社員がその能力を發揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和 5年 4月 1日～令和 8年 3月31日までの 3年間

2. 内容

目標1：令和8年3月までに、父親が会社独自の有給である休暇制度を利用した者の割合を30%以上にする。

<対策>

- 令和 5年 4月～ 子の看護休暇制度及び育児休業制度の全社周知。
- 令和 5年 6月～ 配偶者が妊娠した社員に対し、子の看護休暇制度について、労務担当より説明を行う。
- 令和 6年 4月～ 年間の育児休業取得率の社内公表

目標2：従業員全員の所定外労働時間を、1人当たり年間45時間未満とする。

<対策>

- 令和 5年 4月～ 所定外労働の原因の分析等を行う。
- 令和 5年 6月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を実施
- 令和 6年 4月～ 社内電子掲示板での時間外労働の抑制啓蒙。
- 令和 7年 4月～ 部署ごとの所定外労働時間を、管理職社員及び経営者へ周知する。

目標3：男性労働者の育児休業取得率30%以上、女性労働者の育児休業取得率80%以上を達成する。

<対策>

- 令和 5年 4月～ 社内規定「育児・介護休業に関する規則」の周知。
- 令和 5年 6月～ 管理職に対し、育児休業制度に関する研修を実施
- 令和 6年 4月～ 年間の育児休業取得率の社内公表。

目標4：看護休暇を、「中抜け」（就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ること）で取得できる制度を整備する。

<対策>

- 令和 5年 4月～ 勤怠管理システム運用手順を作成する。
- 令和 6年 4月～ 制度を全社へ周知し、主に役職者を対象に研修を行う。
- 令和 7年 4月～ 制度の利用状況の把握

目標4：フレックス制度の利用率を10%以上とする。

<対策>

- 令和 5年 4月～ 社員ニーズの把握
- 令和 5年 6月～ 勤怠管理システムの運用方法等、制度の全社周知を行う。
- 令和 6年 4月～ フレックス制度の利用状況の把握、公表

目標6：基準日に年次有給休暇残20日を保有する社員（有期契約社員を含む）の年次有給休暇の取得日数を1人当たり年間10日以上とする。（ただし、会社が他に定める「有給」である休日の取得も10日に含める）

<対策>

- 令和 5年 4月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する。
- 令和 5年 6月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を行う。
- 令和 6年 4月～ 社内掲示板などで年次有給休暇取得を呼びかける。
- 令和 7年 4月～ 有給休暇取得状況を把握し管理職社員及び経営者へ周知する。