

## 土屋建設株式会社 行動計画

すべての社員が仕事と家庭を両立し、男女共に長期的に就業継続し、活躍できる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9月1日～ 令和8年5月31日までの 2 年間

2. 内容

（両立支援のための雇用環境整備）

目標1：法改正に伴い、現在の育児・介護に関する就業規則を見直し、取得しやすい柔軟な制度、体制に拡充することにより両立支援の促進を図る。

<対策>

- 令和5年 9月～ 計画促進のためのプロジェクトチームを設立
- 令和5年 10月～ 就業規則の見直し、制度改定案をまとめる
- 令和6年 1月～ 就業規則の決定、変更手続き
- 令和6年 4月～ 社員への周知、就業規則の運用開始

（多様な労働条件の整備）

目標2：仕事と家庭の調和を図る観点から所定外労働時間の各月平均5時間の削減を目指し、全社員が早く帰れるノー残業デーを継続的に設定し、家族間の交流を促進する。

<対策>

- 令和5年 10月～ 社内アンケート調査、現状把握
- 令和5年 12月～ 制度内容の検討、運用ルール決定
- 令和6年 6月～ 制度導入、社内報等による周知・啓発の実施
- 令和6年 12月～ 実施状況の確認
- 令和7年 6月～ 社内報等による継続的な実施の呼びかけ

（多様な労働条件の整備）

目標３：年次有給休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、１人当たり平均 10.2 日から 11 日以上に増加させる。

<対策>

- 令和５年 ９月～ 年次有給休暇取得状況調査、把握
- 令和５年 ９月～ 有給推奨日入り社内年間カレンダー作成
- 令和５年 10 月～ 社内報等による周知・啓発の実施
- 令和６年 ４月～ 実施状況の中間調査、継続的な実施の呼びかけ

（育児休業取得者の業務サポート体制の整備）

目標４：計画期間内に、男性の育児休業（または産後パパ育休）を最低 1 名取得させる。

<対策>

- 令和７年 11 月～ 該当者と上長・人事担当者で業務分担・引継ぎ計画を策定
- 令和８年 ４月～ ICT 活用やテレワーク勤務など柔軟な勤務制度の導入