

株式会社大建 女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に 基づく一般事業主行動計画

社員が能力を発揮し、また、社員が仕事と子育てを両立させることができるよう、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7年12月1日～令和9年11月30日までの2年間
2. 取組内容

目標(1):女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する目標
社員1人当たりの年間平均残業時間を過去3年度の平均残業時間から3%の削減を目指す。

<実施時期・取組内容>

- 令和7年12月～ 前年度一人一人の残業時間を把握し、各リーダーへデータを共有。
- 令和7年12月～ 各リーダーは社員一人ひとりの残業時間3%削減の目標を設定する。
ともに月60時間以上の特に残業の多い社員については60時間以内になるように個別目標を設定する。
また、月1～2回ノー残業デーを設定しノー残業デーの推進を図る。
(各部内で調整を行う)
- 令和8年1月～ 経営管理室は毎月の残業時間を集計し、週次MTGで報告を行い、残業の多い要因を確認し、削減を目指す。

目標(2):職業生活と家庭生活との両立に関する目標
社員全員の有給休暇の取得日数5日以上完全取得と、有給休暇の取得率40%以上を目指す。

2022年 有給休暇取得 5日未満 13名
2023年 有給休暇取得 5日未満 10名
2024年 有給休暇取得 5日未満 10名

<実施時期・取組内容>

- 令和7年12月～ 前年度一人一人の取得状況を確認し、各リーダーへデータを共有。
- 令和7年12月～ 各リーダーは取得日数5日未満の取得が少ない社員と面談し個人有給休暇消化計画を策定し取得を促す。
- 令和8年2月～ 管理室は先月までの全社員の有給取得状況を集計し、週次MTGで報告を行い、5日以上取得できていない社員への取得を促す。
- 令和8年4月～ 部門ごとに4～9月の個人別休暇カレンダーを作成し、計画的消化を進めていく。