

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 令和 3年 9月 13日

都道府県労働局長 殿



(ふりがな) ひらいけ ちせつ かぶしきがいしゃ  
一般事業主の氏名又は名称 平井建設株式会社

(ふりがな) ひらいとおる  
(法人の場合) 代表者の氏名 代表取締役 平井 徹

主たる事業 建設業

住 所 〒692-0011  
島根県安来市安来町763-3

電 話 番 号 0854-22-2218

一般事業主行動計画を(策定・変更)したので、次世代育成支援対策推進法第12条第1項又は第4項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 71人 (うち有期契約労働者 1人)
  - ① 男性労働者の数 57 ~~67~~ 人
  - ② 女性労働者の数 14人
2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 平成・(令和) 3年 9月 13日
3. 変更した場合の変更内容
  - ① 一般事業主行動計画の計画期間
  - ② 目標又は次世代育成支援対策の内容 (既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。)
  - ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成・(令和) 3年 9月 14日 ~ 平成・(令和) 6年 9月 13日
5. 規定整備の状況
  - ① 有期契約労働者も対象に含めた育児休業制度 (有・無) (有・無)
  - ② 有期契約労働者も対象に含めたその他の両立支援制度 (有・無) (有・無)
6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日 平成・(令和) 3年 9月 14日
7. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
  - ① インターネットの利用 (両立支援のひろば・自社のホームページ・その他 ( ))
  - ② その他の公表方法 ( )
8. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
  - ① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け
  - ② 書面の交付
  - ③ 電子メールの送信
  - ④ その他の周知方法 (社内イントラネットへの掲示、各部会での報告。 )
9. 次世代育成支援対策の内容 (第二面・第三面に記載すること)
10. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定(くるみん認定)の申請をする予定 (有・無・未定)
11. 次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく特例認定(プラチナくるみん認定)の申請をする予定 (有・無・未定)

一般事業主行動計画の担当部局名	管理部 総務課
(ふりがな) 担当者の氏名	こうかひろし 紅花 博志

行動計画策定 指針の事項	次世代育成支援対策の内容として定めた事項
1 雇用環境の整備に関する事項  (1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備	ア 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
	イ 男性の子育て目的の休暇の取得促進
	ウ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施
	<del>エ</del> 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し (エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 (オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
	オ 育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、次のいずれか一つ以上の取組の実施 (ア) 女性労働者に向けた取組 ① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修 ② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組 ③ 育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組 ④ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組 ⑤ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修 (イ) 管理職に向けた取組等 ① 企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組 ② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組 ③ 働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修 ④ 育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組
	<del>カ</del> 子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限 (イ) 三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度 (ウ) フレックスタイム制度 (エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度
	キ 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営
	ク 子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施
	<del>ケ</del> 労働者が子どもの看護のための休暇について、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での取得を認める等より利用しやすい制度の導入
	コ 希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度的実施
	サ 子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施
	シ 不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施
	ス 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知
セ 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施	

	その他	(概要を記載すること)
(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	ア	時間外・休日労働の削減のための措置の実施
	イ	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
	ウ	短時間正社員等の多様な正社員制度の導入・定着
	エ	テレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入
	オ	職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施
	その他	(概要を記載すること)
2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項	(1)	託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供
	(2)	地域において子どもの健全な育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
	(3)	子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることができる「子ども参観日」の実施
	(4)	労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施
	(5)	若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進
	その他	(概要を記載すること)

令和3年9月13日

## 平井建設株式会社・行動計画(第4回)

社員がその能力を発揮し、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ことは、社員の働く意欲及び職務能力の向上につながり、職場にとどまらず地域社会にも広く貢献することができるものと考え、次のように行動計画を策定する。

1. 行動期間 令和3年9月14日 ～ 令和6年9月13日

### 2. 内 容

目標1： 年次有給休暇の取得を促進し、家族内での子供と関わる時間の拡大と支援にあてる。また、各自の職務能力向上に資する国家資格試験取得等のための時間として活用する。

年次有給休暇の全社平均有給休暇取得率70%以上を目標とする(H29年度より4年連続達成中、継続を目標とする)。

#### <対策>

- ・ R3年9月～ 各部において年間有給休暇取得率目標を設定・明示する。  
引続き取得状況は毎月、給与計算締め日に集計し、各自の取得状況を管理する。取得状況を社内イントラネットで周知する。
- ・ R3年9月～ 毎月開催する安全衛生委員会の議題の1つとして上げることで、取得状況を精査し、目標に対する対策を都度検討し、有給取得が推進するよう取組んで行く。

目標2： 所定外労働時間の削減と、働き方の見直しを行う。工事内容と配属技術者の適正配置、本社管理者による有効なタイミングでの施工検討会のバックアップ、計画性のある工程管理等で月平均残業時間削減を図って行く。

#### <対策>

- ・ R3年9月～ 社員間のバラツキも担当業務によって大きく、繁忙期、非繁忙

期の仕事の配分と勤務体制を各部門管理者間で調整管理を徹底する。

残業時間の月別明細を社内イントラネットで周知する。

残業の多い社員は固定的な傾向があり、意識改革のための個人面談を管理職が実施し、改善指導に努める。

- ・ R 3 年 9 月～ 業務改善を促進し、人的資源の有効活用を一層推進することで、時間外労働の削減を推進する。

目標 3 : インターンシップ(小学生、中学生、高校生)の提供を実施することにより建設業への関心を喚起し、将来の就労や建設業理解に努める。

#### 〈対策〉

- ・ R 3 年 9 月～ 安来市内の小・中学生対象に、建設現場研修、環境保護工事(河川護岸)等のユニークな取組を積極的に教育委員会や学校並びに行政の発注者に働きかける。
- ・ R 3 年 9 月～ 高校生のインターンシップを受け入れるための学校側との調整を図る。  
さらに養護学校生徒の現場実習受入についても調整を図る。

### 3. その他

上記項目に留まらず、必要に応じて仕事と家庭の両立支援並びに雇用環境の整備につながる施策の検討・実施について積極的に取り組んでいく。