

次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく

大成温調株式会社行動計画

全社員が仕事と子育てを両立し、持てる能力を十分に発揮して活躍できる雇用環境や労働条件の整備を行うために大成温調株式会社は以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間

2025 年 4 月 1 日 ～ 2027 年 3 月 31 日

2. 取組内容

目標 1. 【次世代育成支援対策推進法】

男性社員の育児休業取得率を 80%以上とする。

(目標達成のための施策)

2025.4～2026.3

- ・新入社員や育児休業を取得したことのある男性社員にヒアリングし情報収集をする。
- ・社内イントラを活用して、積極的な利用を促すため育児支援制度の情報を発信する。
- ・育児休業を取得しやすい環境整備のための教育方法を検討し実施する。

2026.4～2027.3

- ・定期的に制度の利用実績の調査と制度利用者にヒアリングして更なる情報を収集する。

目標 2. 【次世代育成支援対策推進法】

育児・介護の事情により就業に制限がある社員が家庭と職業を両立し、
やりがいを持って継続就業できるように就業支援制度を整備する。

(目標達成のための施策)

2025.4～2026.3

- ・就業制限がある社員にヒアリングして、仕事との両立における障害や要望等の情報収集をする。
- ・ヒアリング結果を踏まえて、就業支援方法を検討し制度を整備する。

2026.4～2027.3

- ・社内イントラを活用し、積極的な各制度利用を促すための情報を発信する。
- ・定期的に制度の利用実績を調査し、制度利用者へヒアリングし更なる情報収集をする。

目標 3.【次世代育成支援対策推進法】

社員 1 人あたりの法定時間外労働の月平均時間を 60 時間未満とする。

(目標達成のための対策)

2025.4～2026.3

- ・ 残業時間を削減するため、社員へのヒアリング調査や他社事例等の情報収集をする。
- ・ 情報収集結果を踏まえて、残業時間を削減できそうな制度や仕組みを検討する。

2026.4～2027.3

- ・ 検討した新しい制度または仕組みを導入し、社内イントラを活用し社内周知する。
- ・ 定期的に時間外労働時間数の現状調査をする。

目標 4.【女性活躍推進法】

女性の採用人数を毎年度 3 名以上とする。

(目標達成のための対策)

2025.4～

- ・ 女子学生や女性求職者に対する積極的な広報活動を行う。
- ・ 会社説明会や採用活動の際に、女性の働き方について説明を加える。
- ・ 合同説明会等には女性の技術社員が同行し、説明する機会を設ける。
- ・ 学生向けパンフレットや H P の内容を見直し、女性の活躍や就業支援制度の紹介を積極的に行う。
- ・ 女性が少ない部門・職種の就業環境を整備する。

以上