

2023年（令和5年）2月13日

パソコン技術管理株式会社

## 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

社員が仕事と子育てを両立させることのできる働きやすい環境を整備することにより、社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のとおり行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

2023年（令和5年）2月13日から 2025年（令和7年）9月30日 ※（事業年度3カ年）

### 2. 行動計画の内容

**【目標1】 育児休業制度の理解促進、取得しやすい職場環境と意識啓発を図る。**

<対策>

- ・2023年4月～ 全従業員を対象に制度説明実施（説明会、社内報等による）  
※育児休業制度利用者の事例紹介、男女それぞれのモデルケース、モデルプランを伝え  
取得する本人と取得する人が所属する部（チーム）員が共通の意識を持てるようにする。
- ・2023年7月～ 業務の継続性を考慮した、計画的な人人体制、人材育成の強化  
※職場で担っている責任の大きさが取得のしやすさが変わる。短期間、形ばかりの育休取得とならないように、人材育成の視点での業務分担を行うことに、中堅社員、管理職は意識して行動できるようにする。

**【目標2】 年次有給休暇の取得率を70%以上とし、複数日連続した休暇取得をモデル化し、定着させる。**

<対策>

- ・2023年4月～ 有給休暇年間取得計画表データの一元管理と分析実施
- ・2023年10月～ 第46期「PTM」計画休暇“取得推奨日”の決定周知
- ・2023年10月～ 「育児休暇」の試行的導入  
※対象者が限られるため、導入目的を広義に捉えられる名称（制度）とする必要性を判断し、本計画期間内に規程化。

**【目標3】 育児中の従業員が働き方を選択できるように、サポート制度の強化、改善をはかる。**

<対策>

- ・2023年4月～（仮称）テレワーク勤務規程制定準備  
※家族サポート、家庭行事のためのテレワーク等を認める制度の検討。休暇を使わずに、勤務形態の自由度（選択肢）を増やすことで、有給休暇を有効的に取得（使用）することに繋げてもらう。

以上