

## 【九州林産株式会社】

### 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

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、従業員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次の行動計画を策定する。

1 計画期間 2025年4月1日から2030年3月31日（5年0ヶ月）

#### 2 内容

##### 目標1 ワークライフバランス拡充のために、ノー残業デーを徹底する。

〈対策〉

第1、3水曜日をノー残業デーとする。

社内通達による従業員への周知徹底を図る（随時）。

※業務の実態に応じてノー残業デーを変更することが出来ることとする。

##### 目標2 年次有給休暇の取得促進のための措置を講じ、有給休暇取得数を増やす。

〈対策〉

四半期に一度、部署ごとの有給休暇取得数を所属長に周知し有給休暇取得促進を図る。

土日祝祭日を含んだ3連休以上の有給休暇の取得を促進する。

##### 目標3 子どもが生まれる際の父親の休務取得率を100%とする。

〈対策〉

配偶者が出産する際の男性社員に、出産から2週間以内に、特別休暇（配偶者出産休暇）に限らず、普通休暇やリフレッシュ休日等を含めた休暇取得を促すとともに、所属職場に対し、対象者が取得しやすい環境づくりを行うよう周知をする。

##### 目標4 過重労働の排除やゆとりの時間の確保のための時間外労働削減を図る。

〈対策〉

四半期ごとに執行部長会にて時間外労働実績の報告を行う。

過重労働者に対しての体調管理や上長に対する指導・啓発を行う。

## 【九州林産株式会社】

### 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性活躍推進への理解促進と職場環境の整備につなげるため、次の行動計画を策定する。

<計画期間> 2025年4月1日～2030年3月31日（5年0ヶ月）

<制定目標>

- 計画期間内に女性管理職の人数を1名以上選任する
- ワークライフバランスを充実させる為の環境づくりを推進する

<取組事項>

#### 【取組1】 女性従業員のキャリア意識向上を図る

2025年 7月～

- ・女性従業員のキャリア意識・研修ニーズ把握のためのヒアリング等を実施
- ・女性従業員のキャリアアップ意識向上研修プログラムの検討

2026年 4月～

- ・ヒアリング等の結果を踏まえた、キャリアアップへの意識啓発を目的とした研修を実施

#### 【取組2】 従業員が家庭と仕事の両立ができる、就業しやすい職場環境を整える

2025年 7月～

- ・フレックスタイム制度導入を検討
- ・時間外労働の削減

2026年 7月～

- ・フレックスタイム制度導入

#### 【取組3】 ハラスメント対策の継続

2025年 7月～

- ・ハラスメント教育の実施
- ・雇用管理上の措置の具体的内容確認
- ・ハラスメント事案発生時の従業員へのケアと再発防止策