

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画（第7次）

伊藤忠建材株式会社

会社は安全配慮義務を遵守し、従業員の仕事と個人生活の両立を図り、身心ともに健康で生き活きと働くことができる環境をつくることで、すべての従業員が自らの能力を十分に発揮できるようにするため次のとおり策定する。

1. 基本方針

- ①過重労働の防止（安全配慮義務に関するコンプライアンスの遵守）
- ②タイムマネジメント（仕事の効率を考えた時間管理）の推進
- ③ワークライフバランスの推進（仕事と個人生活の両立）

2. 計画期間

2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間

3. 計画内容**目標1: 時間外労働の削減(残業削減に対する意識付け)**

《2021年4月より適宜実施》

- ①ノー残業デー制度の全社一斉実施（原則毎週水曜日、部署毎に変更設定可）
- ②人事管理システムによる就業管理
- ③過重労働が懸念される従業員について、当該従業員の上司へ報告と指導を実施
- ④パソコンの時間外利用を制限するシステムの活用（2019年度から）
- ⑤継続して社員への啓蒙を行う。

**目標2: 精勤休暇(年次有給休暇)取得の推進  
精勤休暇・当年度付与分取得率 70%以上**

《2021年4月より適宜実施》

- ①計画的付与制度の実施  
4月～10月の取得日数が基準取得日数（9日）未満の場合、3月末までに取得できるよう計画書を作成し、当該日数を取得する。また、前年度の取得日数が基準取得日数に達しなかった場合、当該年度の10月末までに基準日数を取得するよう計画する。
- ②毎年レビューを実施し、社員への啓蒙を行う。

**目標3: 育児短時間勤務の弾力運用**

《2021年4月より適宜実施》

- ①以下運用実施  
期間：小学校6年生の学年度末まで  
勤務パターン：9時～16時、10時～17時勤務の2パターン  
但し、上記2つの勤務パターンでは対応できないやむを得ない事由がある場合は、会社の許可を得て個別のニーズに対応する。
- ②育児短時間勤務につき、社員への啓蒙を行う。

**目標4: テレワーク勤務の制度化**

《2021年4月より適宜実施》

- ①現行の対策の運用継続  
新型コロナウイルス罹患防止の非常時対応を実施中（2020年2月から）
- ②平常時におけるテレワーク勤務の制度化。目的は、労働生産性の向上と多様な働き方の実現。

以上