

＜次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法＞

株式会社日立建機ティエラ 行動計画

1. 行動計画策定の目的

社員が仕事と子育てを両立することができ、誰もがイキイキと活躍できる職場環境（特に女性を含む多様な人財の継続就業）を整備することにより、全ての人財が継続的に活躍できる雇用環境の実現を目的として、本行動計画を策定する。

2. 計画期間

2026 年 4 月 1 日 ～ 2029 年 3 月 31 日（3 年間）

3. 目標・取組内容・実施時期

【目標①】

計画期間内に、育児休業、配偶者出産時の出産休暇の取得率向上させる（次世代法）

2026 年度/2027 年度/2028 年度の各年度において

- (1) 従業員本人が出産した場合の育児休業取得率を **100%**とする。
- (2) 従業員の配偶者が出産した場合の育児休業取得率を **50%以上**とする。
- (3) 配偶者出産時の出産休暇取得率を **80%以上**とする。

＜対策＞ 毎年 4 月～5 月

管理職向け、全従業員向けに育児休業、出産休暇取得要件の周知を実施する。

【目標②】残業時間の低減（次世代法）

2026 年度/2027 年度/2028 年度の各年度において、

月 45 時間超の時間外労働を行った労働者数を、**前年度比で 50%削減**する。

＜対策＞ 2026 年 4 月 1 日 ～

ノー残業デーの徹底、勤務間インターバル確保の徹底、柔軟なフレックスタイム勤務の更なる促進する。

【目標③】年次有給休暇取得率の向上（女性活躍推進法）

2028 年度に年次有給休暇の取得日数を**部署別平均 17 日以上**に向上させる。

尚、2026 年度は各部署で計画している取得目標となるよう推進する。

＜対策＞ 2026 年 4 月 1 日 ～

- ・年次有給休暇付与日から半年以内に 5 日の取得確保を原則とする。
- ・月に 1 日以上 of 年次有給休暇取得を会社として推奨し周知する。
- ・毎月 1 回、全従業員の状況を確認し所属上長へ連絡する。

【目標④】女性従業員比率の向上（女性活躍推進法）

2026 年度/2027 年度/2028 年度の各年度において、
新規採用者（製造部を含む全職種）に占める女性割合 **15%以上**とする。

<対策> 2026 年 4 月 1 日 ～

- 学生向け会社説明会にて女性が働きやすい職場であることを分かりやすく説明する。
- 製造部において階層別研修および労務管理研修を継続実施する。

5. 計画の公表および周知

本行動計画は、策定後速やかに以下の方法により公表および周知を行う。

- 公表：両立支援のひろば、女性の活躍推進企業データベース
- 社内周知：イントラネット掲載

6. 行動計画の見直し

本行動計画については、毎年度進捗を確認し、必要に応じて見直しを行う。

以上