




株式会社小林精機

一般事業主行動計画(次世代法)

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

目標①	2025年9月までに、所定外労働を削減するため、残業時間の上限を設定・実施する。
計画期間	第47期(2022年10月1日)～ 第49期末(2025年9月30日)まで3年間
対策 	第47期 10月～ ・所定外労働の現状を把握 4月～ ・社内検討委員会等で上限時間の検討開始 第48期 10月～ ・上限時間設定に対する取組の開始 4月～ ・時間外・休日労働に関する協定届の作成・提出 (前年から上限時間を変更) 5月～ ・協定上限時間の運用実施 所定外労働の把握及び評価

目標②	2025年9月までに、男性の育児休暇、子育て目的の休暇の促進をする。
計画期間	第47期(2022年10月1日)～ 第49期末(2025年9月30日)まで3年間
対策 	第47期 10月～ ・子育て休暇の取得方法、考え方の周知方法の検討。 ・育休制度の周知、規則の内容を分かりやすく説明。 4月～ ・男性育休を取得した社員への聞き取り調査実施し、事例の掲示。 第48期 10月～ ・男性育休等が取得可能であることを明確化する。

目標③	2025年9月までに、若年者層に対する適正な募集・採用機会を設ける。
計画期間	第47期(2022年10月1日)～ 第49期末(2025年9月30日)まで3年間
対策 	第47期 10月～ ・中学生、小学生に向けた短期の職場体験を計画する。 ・自社HPに職場体験の受け入れ案内を掲載する。 ・地域のイベントでの簡易体験コーナー学校等への出前講義などを実施。 ・職場体験で使用する教育用工作機械(生産設備)を導入する。