

2026 年 4 月 1 日

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
交洋不動産株式会社

仕事と家庭を両立させることができる職場環境を整え、社員一人一人が能力を最大限に発揮できるようするため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026 年 4 月 1 日 ～ 2031 年 3 月 31 日 までの 5 年間

2. 内容

目標 1：計画期間中に、男性社員で育児休業を取得した者を 2 名以上とする。

<対策>

- (1) 2026 年 4 月～ 社内掲示板による社員への周知
- (2) 2026 年 4 月～ 配偶者の妊娠・出産の申し出をした社員を対象に
個別に制度の周知、利用の働きかけを行う。

目標 2：有給休暇（年次有給休暇及びリフレッシュ休暇）の取得日数を、
職員 1 人当たり平均年間 10 日以上とする。

<対策>

- (1) 毎年 4・10 月 年次有給休暇取得状況について現状を把握
各種会議において、周知徹底と積極的な取得促進を図る。
- (2) 毎年 4・10 月 年次有給取得率が低い社員のフォロー、所属長に対する
ヒアリングによる問題点の把握と改善等の検討

目標 3：ノー残業デーを設定し、全社員の時間外・休日労働時間の計画期間内の
平均を月 10 時間未満とする。

<対策>

- (1) 2026 年 4 月～ ノー残業デーを実施
社内掲示板による社員への周知
- (2) 毎年 4・10 月 取り組み状況の把握、各部署との取り組み結果共有

以上

2026 年 4 月 1 日

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画
交洋不動産株式会社

社員一人一人が能力を最大限に発揮でき、男女問わず活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026 年 4 月 1 日 ～ 2031 年 3 月 31 日 までの 5 年間

2. 内容

目標 1：子育てをしながら働きやすい環境づくりのために、小学校卒業前の子を持つ社員へ「子の看護等休暇」制度を周知する。

<対策>

- (1) 2026 年 4 月～ 対象社員への周知
- (2) 2026 年 4 月～ 本人および配偶者の妊娠・出産の申し出をした社員を対象に個別に制度の周知、利用の働きかけを行う。

目標 2：有給休暇（年次有給休暇及びリフレッシュ休暇）の取得日数を、職員 1 人当たり平均年間 10 日以上とする。

<対策>

- (1) 毎年 4・10 月 年次有給休暇取得状況について現状を把握
各種会議において、周知徹底と積極的な取得促進を図る。
- (2) 毎年 4・10 月 年次有給取得率が低い社員のフォロー、所属長に対するヒアリングによる問題点の把握と改善等の検討

目標 3：ノー残業デーを設定し、全社員の時間外・休日労働時間の計画期間内の平均を月 10 時間未満とする。

<対策>

- (1) 2026 年 4 月～ ノー残業デーを実施
社内掲示板による社員への周知
- (2) 毎年 4・10 月 取り組み状況の把握、各部署との取り組み結果共有

以上