

次世代育成支援対策法の当社行動計画

全社員が仕事と子育てを両立させることができ、その能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2026年6月1日～2030年5月31日（4年間）

2. 内容

目標 1	計画期間内に育児休業の取得率を次の水準以上とする。 男性社員・・・取得率 50%以上 女性社員・・・取得率 100%以上
対策	①育児休業（出生時育児休業（産後パパ育休）を含む）の対象者に対し、個別説明を実施し、取得を促進する。 ②ジョブローテーションを実施し、業務の属人化を防止するとともに、業務代替者を確保し、人員に余裕を持たせることで、周囲に気兼ねなく育児休業等を取得できる職場環境づくりを推進する。

目標 2	社員の計画期間内における法定時間外労働および法定休日労働の合計時間数の平均を各月45時間未満とする。ただし、運送事業に従事する運転手については、計画期間内における法定時間外労働の合計時間数の平均を各月60時間未満とする。
対策	①毎月の社内会議において、総務部門より全社員の時間外労働の状況について報告を行い、目標達成を推進する。 ②運送事業に従事する運転手等の業務特性上、長時間の拘束となりやすい職種については、人員採用を強化し、人員余裕を持たせることで、労働時間の削減を図る。

目標 3	全社員の年次有給休暇の取得率を100%とする（年次有給休暇の消滅者を0名とする）。
対策	①毎月の社内会議において、総務部門より全社員の取得状況について報告を行い、目標達成を推進する。 ②採用の強化およびジョブローテーションを実施し、業務の属人化を防止することで、有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進する。