

能代運輸株式会社 行動計画

女性の活躍できる雇用環境の整備と仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行い、将来的にはくるみん認定やえるぼし認定を目指し、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和8年8月1日～令和13年7月31日までの5年間

2. 内容

目標1：適正な育成プログラムによって、現状5人の女性の役職者（主任相当）を、さらに1名以上輩出する。また、女性活躍に関するエキスパートを育てる。

<対 策>

- 令和 9年 4月～ 女性中堅社員を対象に、今後のキャリアについて考える機会を検討し、研修の実施を具体化する。
- 令和10年 4月～ 女性活躍に関する情報収集をし、セミナーや会議等への積極的に参加する。
- 令和11年 4月～ 役職者輩出を目的として、上記研修を実施する。

目標2：計画期間内に、男性労働者の育児休業取得率を40%以上にし、その取得者のうち14日以上取得割合を20%以上とする。

<対 策>

- 令和 9年 1月～ 社内アンケート等を実施し、男性の育休取得に対する意識や障壁（業務代替の不安、収入面等）を調査。
- 令和10年 1月～ 管理職を対象に、イクボス研修や育休取得支援の重要性に関する研修を実施。配偶者の妊娠・出産を申し出た労働者に対する個別の周知・意向確認面談のフローを再徹底。
- 令和10年10月～ 育休取得者の部署に対する応援手当や業務再配分のガイドラインを整備。

目標3：所定外労働時間を1月当たり60時間未満とし有給休暇の取得日数を1人当たり平均10日とする。

<対 策>

- 令和 9年 1月～ 有給休暇の取得状況を社員へ通知し、取得日数の少ない社員へ指導。
- 令和 9年 4月～ 月60時間超者の健康不安と産業医との面談を確認し、同時に該当部署へ次月以降の繁忙対策を確認、指導。
- 令和10年 4月～ 時間外労働の実態調査と削減に向けた定例会の開催。