

TBロジスティクス株式会社

次世代育成支援対策 行 動 計 画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員が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

2020年4月1日から2023年3月31日までの3年間

2. 計画内容

目標1 従業員のニーズを考慮した育児・介護制度改定と制度の周知

《対策》

制度の周知については社内イントラを活用し、継続的に実施

平成29年1月～ 法改正に伴ない、就業規則を変更

【ご参考】育児休業法を上回る施策

休業期間	子が3歳になるまで
短時間勤務	小学校就学前まで 1日4, 6, 7時間選択制

目標2 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施

《対策》

- ・各職場において計画表を作成し、みえる化する。実績については毎月チェックし、フォローする。
- ・毎月の事業所会議で、全社の年休取得実績を報告し、取得のすすんでいない職場については状況を確認のうえ、対策を検討する。

平成25年4月～ 月度取得目標日数の設定 … 1日/月 ⇒ 12日/年

目標3 所定外労働削減のための措置の実施

《対策》

- ①管理者に日々の残業状況をメールで配信することにより日次チェックを実施

■事務員

- ①残業せざるを得ない事務員は、残業予定時間と残業理由を毎日午前中に上司に申告。
上司は残業の要否を判断するとともに月45時間超えはないよう策を講じる
- ②「ノー残業デー」の徹底
毎週水曜日を「コミュニケーションデー」とし、緊急事態でない限りは定時帰社とする。
- ③定常的な多残業職場には1月の異動で増員を実施。
- ④計画的な教育により、マルチスキル化推進。

■作業員

- ①月45時間を超えることがないよう、月次の稼働会議で余裕をもって増員を決定。
週度で確認し、必要なら更に増員。
- ②計画的な教育により、多能工化促進。

■乗務員

- ①自主管理目標(1カ月あたり60時間)に収まるように、毎朝上司が確認することを義務化。
- ②管理基準の月80時間超えが発生することがないよう、月次の稼働会議で余裕をもって増員を決定。
週度で確認し、必要なら更に増員。

目標4 育児休業取得社員の円滑な復職サポート

《対策》

- ・育児休業期間中の社内情報展開
 - ・育児休業期間中のインフォーマル活動案内
- 育児休業期間中の会社の変化点を把握することやインフォーマル活動を通じて従業員とコミュニケーションを取ることで円滑な復職を実現する。