

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事によって、すべての社員がその能力を十分に発揮できる様にするため、次の様に行動計画を策定する。

1.計画期間

2026年4月1日から2029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(継続)

≪状況≫

2025年4月、10月の法改正に伴い社内規則の改定実施

- ①看護休暇の適用年齢の引き上げ(3歳未満 → 小学校就学前)
- ②養育両立支援休暇を新規で設定

≪今後の対策≫

社内周知方法を変更し(従業員とのコミュニケーションツール導入)
対象者へ漏れの無い案内の実施(100%)

目標2 年次有給休暇取得促進のための措置の継続

≪状況≫

2025年度 個人有給取得目標 13日/年 平均取得実績 16.4/年

≪今後の対策≫

- ・適正人員の配置を行い、気兼ねなく有給取得が出来る職場づくり
- ・有給の取り易い職場の醸成。(相互理解、相談しやすい職場等)

2026年4月～ 個人別取得目標日数の設定 … 1日以上/月 ⇒ 13日以上/年

目標3 男性が育児参画しやすい風土の醸成

≪状況≫

2025年度 男性育児休業取得者数 4名(8名中)

取得率 50%

≪今後対策・数値目標≫

(令和6年全国平均 40.5%)

- ・社内イントラ、コミュニケーションツールの変更を行い漏れなく対象者へ案内
- ・男性育児休業取得の職場理解のため管理者へ教育
- ・育児休暇の取り易い職場づくりのため適正人員の確保

目標 : 男性育児休業取得率 60%とする。

目標4 ワークライフバランスの取れた職場風土の醸成

≪状況≫

・フルタイム労働者一人当たりの法定時間外・法定休日労働時間
252H/年 ・ 21H/月

≪今後の対策・数値目標≫

・多能工化の推進、適正人員の確保、やめる・減らす活動を推進し
2025年度に月平均残業実績から10%の低減を行う。

目標 : 228H/年 ・ 19H/月