

平成 29 年 11 月 1 日

**次世代育成支援対策推進法に基づく  
岩手県南運輸株式会社行動計画(第 1 回)**

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、すべ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 平成 29 年 11 月 1 日～平成 32 年 10 月 31 日までの 3 年間

2. 内容

**目標 1 : 計画期間内に育児休業取得率を次の水準以上にする**  
男性社員… 1 人以上の取得  
女性社員… 80%以上の取得

【対策】

- 平成 29 年 11 月～ 社員の具体的ニーズ調査
- 平成 30 年 2 月～ 育児休業制度について、取得希望者への個別説明、管理職への  
制度説明会を実施
- 平成 30 年 4 月～ 取得希望者の定期的な掘り起し、制度に関する情報を社内会議  
等で継続的に提供

**目標 2 : 子の看護休暇を時間単位で取得できる制度の導入をする**

【対策】

- 平成 30 年 4 月～ 前年度の取得状況及び、制度利用対象者の把握
- 平成 30 年 7 月～ 制度導入に向けて課題等検討。
- 平成 31 年 4 月～ 制度導入、社内会議での周知、利用対象者への個別説明

**目標 3 : 年次有給休暇の取得日数が 2 日未満の社員をゼロにする**

【対策】

- 平成 30 年 4 月～ 前年度の有給休暇取得日数の現況把握
- 平成 30 年 7 月～ 部署ごとの有給休暇取得率及び取得日数 2 日未満の人数の公表
- 平成 30 年 7 月～ 管理職及び所属長を中心に、業務内容の見直しを行い、有給休暇  
を取得しやすい体制づくりに取り組む。  
また、四半期ごとに有給休暇取得率及び、取得日数 2 日未満の人  
数の公表を継続し、取得日数の増加を促す。

平成 29 年 11 月 1 日

**女性活躍推進法に基づく  
岩手県南運輸株式会社行動計画(第 1 回)**

女性社員が働きやすく、かつ活躍できる環境を整備するため、次のように行動計画を策定する

1. 計画期間 平成 29 年 11 月 1 日～平成 32 年 10 月 31 日までの 3 年間
2. 当社の課題
  - 課題 1 : 求人に対し女性の応募が少ない
  - 課題 2 : 女性社員の勤続年数が短い
3. 目標と取組内容・実施時期

**目標 1 : 女性ドライバーを現員の 4 名から 6 名以上にする**

**【取組内容】**

- 平成 30 年 1 月～ 会社のホームページを見直し、女性ドライバーが活躍する姿などを紹介する。
- 平成 30 年 4 月～ 在籍中の女性ドライバーからヒアリングを実施。働きやすい環境になっているかどうか見直しをはかり、実現可能なものから改善を図っていく。(分煙、更衣室等)

**目標 2 : 女性従業員の平均勤続年数を現在の 4 年から 7 年まで伸ばす**

**【取組内容】**

- 平成 29 年 11 月～ 現在子育て中の女性従業員をロールモデルとし、働きやすい職場環境の整備、業務内容の見直し、柔軟な制度・就業規則の運用などを検討、実施。  
一定期間の試験的運用ののち、正式に就業規則にて定めることができそうなものがあれば、平成 31 年 3 月を目途に改正を行い、女性従業員が子育て等を理由に離職することなく、働き続けることのできる環境を整える。

**※改正検討項目**

- ① 3 歳以上、小学校入学前までの子を持つ従業員の短時間勤務制度導入
- ② 子の看護休暇制度の時間単位での取得
- ③ 会社で休日を定めた営業日カレンダーとは別に、個々に雇用契約を結ぶなどし、公休日を増やす