

# 東京港運送株式会社

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

長時間労働の是正を図り、女性がより一層活躍できる社内風土の定着のため、次の活動計画を策定する。

1. 計画期間： 令和 4年 1月 1日 ~ 令和 7年 3月 31日

### 2. 当社の課題

- 課題1： 職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）が十分ではない
- 課題2： 労働者の各月ごとの平均残業時間等で特に労働時間が長い雇用管理区分がある
- 課題3： 有給休暇取得率の低い雇用管理区分がある
- 課題4： 女性には向かない仕事・職場であるとの意識が管理職や社員のなかにある
- 課題5： 女性を配慮しにくい職場環境（衛生面・装備面等）になっている
- 課題6： 長時間労働が常態化している
- 課題7： 月による繁閑差が大きい
- 課題8： 特定の部署や雇用管理区分で長時間労働になっている

### 3. 目標

- ・ 有給休暇取得率を50%以上とする
- ・ 労働者全体の残業時間を月平均55時間以内とする
- ・ ドライバー職の女性採用率を20%にする
- ・ 産前産後休暇・育児休暇等の取得人数を、男女問わず5名以上にする

### 4. 取組内容と実施時期

#### 取組1： 有給休暇取得を推進する取組を実施する

- 令和 4年 1月～ 準備：前年度の有給休暇取得実績を確定する。半日有給休暇制度を設定する。
- 令和 4年 4月～ 実施：前年度の取得実績が低い部署に対し、管理者に積極的に有給休暇取得をしてもらい、従業員に対しても定期的に有給休暇取得するように周知する。
- 令和 5年 2月～ 結果分析：実施結果を踏まえ、実績や反省点等を分析する。次年度以降についても同様に実施する。

#### 取組2： 長時間残業を削減するための意識啓発を行う

- 令和 4年 1月～ 準備：現状の対策、取組内容からムダな点を把握する。全従業員を対象とした改善されるべき点等をアンケート調査しニーズを把握する。
- 令和 4年 3月～ 実施：問題とされる改善されるべき点の改善を行う。従業員には、長時間労働のメリットとデメリットについて継続的に教育・研修を行う。

- 令和 5年 1月～ 結果分析：取組の結果を踏まえ、全従業員を対象としたアンケートを実施し、昨年と比較し分析を行う。次年度以降についても同様に実施する。

取組 3： 残業が一定時間数を超える場合は、本人と上司に対する通知・指導等を行う

- 令和 4年 12月～ 準備：長時間労働の削減のための意識啓発を全従業員にした上での現状把握を行う。
- 令和 5年 1月～ 実施：時間外労働が月75時間を超える長時間労働があった従業員に向けて、自社基準で産業医との面接指導になる旨を伝え、実施する。上司に対して是正に向けた指導を行う。
- 令和 5年 12月～ 結果分析：当該年度の長時間労働の実績および産業医の面談指導を受けた人数を基に、今後の改善方法について討議する。次年度以降も同様に実施する。

取組 4： 採用時におけるドライバー職の女性の採用人数を増やす。その後も研修等の継続したフォローアップを通じて、3年以上の長期就労に向けた定着を目指す。

- 令和 4年 1月～ 準備：採用について、現状の問題点や欲しい人材の整理を行う。
- 令和 4年 2月～ 実施：求人票を継続して掲示し、SNSやホームページ等を用いて会社についての情報発信を行う。
- 令和 5年 3月～ 結果分析：当該年度の実績を踏まえ、現状の問題点・今後の方針等を検討する。

取組 5： 休暇に対するネガティブなイメージが強いことから、積極的に休暇取得支援や職場と家庭生活の両立に関する教育・研修等を実施する。

- 令和 4年 1月～ 準備：現在の職場と家庭生活の両立に向けた制度の見直しをする。必要な制度があれば導入の検討をする。（短時間正社員制度の導入等）
- 令和 4年 4月～ 実施：産前産後休暇、育児休暇等の取得のメリット等を全従業員に向けて教育し、有給休暇取得も含めてお互い様の精神を持つ組織体制の構築を目指す。
- 令和 5年 3月～ 結果分析：当該年度の取組について、評価と反省をし、結果を分析する。