

渡辺運輸株式会社 行動計画

社員が仕事と子育て・介護及び病気治療を両立させることができ、特に女性社員の継続就業者が
増えるよう、妊娠・出産・子育て・介護・治療における支援に取り組むため、次のように行動計画を策定する。

計画期間 2025年 4月 1日 ～ 2027年 3月 31日までの 2年間

内 容 【 雇用環境の整備に関する事項 】

目標 1 仕事と家庭(育児・介護等) の両立を支援するため、始業・終業・就業時間を流動的に
設定する 仕組みを確立し、実用する。

- < 対策 >
- ◇ 2025年 4月 ～ 現時点での状況把握を実施（ストレスチェック等管理データを活用）
 - ◇ 2025年 4月 ～ 育児・介護及び健康状態による就業制限リスク社員の洗出し
（予測されるリスク所持の社員含む）
 - ◇ 上記項目と並行して、個別面談の実施(随時)
 - ◆ 2025年 6月 ～ 面談結果により、時間変更の必要性が大きい社員への対応実施
（担当管理者を交えた協議を重ね、社員の同意を得た変更事項を上申、承認後速やかに
移行する。
〈 当該社員が所属する部署の管理者に対する教育・指導 〉

目標 2 拘束時間（輸送）及び時間外労働の削減
* 時間外労働、月間60 h 以上の乗務員への面談指導実施

- < 対策 >
- ◆ 2025年 4月 ・ 直近3ヶ月の時間外労働のデータを基に、該当乗務員との個別面談実施
面談責任者として運行管理者の内、衛生管理者資格所持者が務める。
* 継続実施項目とし、安全衛生会議の議題とする。
 - ◆ 2025年 4月 ・ 該当乗務員の所属する課の長は対策と計画を策定、統括安全衛生管理者
による査定後、承認を受けて予防対策を実施する。 * 継続

【 多様な労働条件の整備/長時間労働の是正に関する事項 】

目標 3

短時間正社員等の多様な正社員制度の定着及び、非正規・無期からの正社員登用

- ◆ 2025年 4月～ 2027年 3月の2年間で女性を3名、正社員へ登用する。（有期・無期から）

❖ 社内全部署の女性社員対象。

< 対策 >

- ◇ 2025年 5月 ～ 非正規社員(無期・有期) へのヒヤリング実施
- ◇ 2025年 6月 ～ 派遣部門社員に関しては、スキルアップ教育後にヒヤリング実施
個別のヒヤリング結果に添って、スキルパスを実施する。
- ◆ 2025年 5月～ 2027年 3月の間で女性の正社員登用3名を目指す。
その内、1名を管理職に育成する。

【 女性の活躍推進及び能力の向上 】

目標 4

育児・介護及び治療と仕事の両立に関するプロジェクトチームの結成

- ・該当するセミナー及び資格取得に対する助成の確立

< 対策 >

- ◇2025年4月～ 全従業員を対象に、プロジェクトチーム参加者の募集を通達として総務部が発信
*統括本部長による、育児・介護に直面している女性従業員への参加打診
- ◇2025年7月～ チーム結成 （介護と育児は独立したチーム） *行動目標・規程作成
*治療と仕事の両立に対し、「両立支援コーディネーター」の基礎研修への参加
（目標として、トライアングル型支援の形成を目指す。）

・育児、介護、治療チームはボトムアップ型の組織とし、会社は其々の活動を支援し、且つ意見を尊重する。