

トナン輸送株式会社 行動計画

女性が活躍でき、また、社員の働き方を見直し、男女ともに快適に長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日までの5年間

2 目標と取り組み内容・実施期間

目標1: ・女性採用の間口拡大と全体数に占める女性比率の向上
<令和7年2月末日現在 事務:39名 作業員:7名 乗務員:6名 >
現在12%の現状。積極的に女性雇用を取り入れて15%を目標とする。
・女性運転手を10名増やす。(現状6名)女性の働きやすい環境整備の構築
(女性活躍推進法)

【取組内容】

- 令和7年4月～輸送業の男性社会というイメージを払拭すべく、事業主様との連携を図り、荷物の軽量化、パレット積み荷物の比重を高めることにより、労働作業の軽減化を進めることにより、女性のみならず、男性も身体に負担がかからないように推進して参ります。
- 令和8年4月～職場風土(風通しの良い関係作り)コミュニケーション作り、職場環境の改善、作業効率の改善を図ることで、従業員の誰もが安全に働ける土台を整えます。
- 令和10年4月～職場環境について従業員から意見を求め、具体的な問題点を是正し、女性が男性同様の能力を発揮できる環境づくりやサポート体制を充実させていきます。
- 令和11年4月～女性ドライバー及び作業者が、安全に働きやすい職場環境の改善にあつては(荷主様の理解と協力、営業戦略)により荷物の軽量化、作業効率の改善(パレット積み等)を図り、女性ドライバーの拡充を目指す。

目標2:

・有給休暇取得率60%以上を目標とする。
(次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法)

【取組内容】

- 令和7年4月～【休暇制度の見直しや改善の取組】
 - ・時間単位の取得制度を導入する
 - ・計画的付与制度を活用する
 - ・特別な休暇制度を導入する
 - ・交代制で休暇を取得できるように調整する
- 【有給休暇の取得を促すメッセージの発信】
 - ・朝礼、点呼時などで繰り返し呼びかける
 - ・取得日数が少ない従業員に対して管理職が勧奨する
 - ・計画的付与制度を活用する

- ・特別な休暇制度を導入する
 - ・交代制で休暇を取得できるように調整する
- 【有給休暇取得しやすい環境づくり】
- ・業務の任せ方の工夫を行う
 - ・経営者などの上層部からの働き方の重要性の発信を行う
 - ・業務量や繁忙期を把握し、担当業務を柔軟に見直す
 - ・上司が率先して有給取得を進める

目標3:

- ・男女共に育児休業取得率65%以上を目標とする。「令和6年度60%」
〈次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法〉

【取組内容】

- 令和7年4月～【職場環境の改善】
 - ・人員不足による負担が大きくなっていないか確認する
 - ・業務フローの見直しや改善を行う
 - ・ジョブローテーションを実施する
- 【育休の周知】
 - ・上司や管理職、次いで従業員全体への周知に取り組む
 - ・管理職に対して社内研修をおこなうなど、徹底した意識改革を行う