

日東物流 一般事業主行動計画**【 計画期間 】****2025 年 4 月 1 日から 2030 年 3 月 31 日までの 5 年間****【 行動目標 】****<育児をしていない従業員を含めた取組み>****① 所定外労働時間を削減する**

- ✓ 所定外労働時間の月間平均を、ドライバーは 80 時間以内に、管理職は 35 時間以内に、内勤者は 1 時間以内にする。
- ✓ 全社員に対し、所定外労働時間削減の理解と促進をはかる。
- ✓ 長時間労働該当者に対し、管理者から月次での注意喚起を行う。

② 社員の年次有給休暇取得を促進する

- ✓ 有給休暇の年間取得最低日数を 2025 年は 10 日とし、2030 年には全社員が 100%消化出来るよう、段階的に引き上げる。
- ✓ 定期的に社員の取得状況を確認し、取得率の低い社員には積極的な取得を促す。

<育児環境の整備を意識した取組み>**① 子どもの育児・看護を奨励する職場環境を構築する**

- ✓ 社内に子育て相談窓口（担当者）を設置し、出産・育児・看護にかかるあらゆる相談をしやすい職場環境づくりをする。
- ✓ これまで 1 万円だった出産祝い金を 5 万円に増額、より充実した育児環境を整えられるよう支援する。
- ✓ 小学校就学前までの子どもを育てるための育児休業を取得する社員に対し、5 万円の子育て支援金を支給、育児休業の取得を奨励する（該当の子ども 1 名につき 1 回）。
- ✓ 従業員がさらに育児・看護に携わりやすくするため、育児休業・看護休業制度の社内周知を行うとともに、社内での取得事例の紹介を積極的に行う。

② 従業員が安心して仕事と子育てを両立できる雇用環境を整備する

- ✓ 出産・育児・看護が必要な場合、年次有給休暇を含めた長期休業を取得できるよう、優先的に業務調整を行う
- ✓ 育児休業後における原職または原職相当職への復職に際し、慣らし出勤や復職トレーニングの実施など柔軟な受け入れをするとともに、休業前と比較して就業条件に不利益が無いよう最大限配慮する

＜次世代育成支援対策＞

① **「孫育て支援制度」を導入、家族が支え合うため世代を超えて育児参加しやすい職場風土を醸成する**

- ✓ 孫の世話・看病をするための特別休暇「孫育て休暇」を導入、孫が誕生から1歳になるまでの年において、該当の子ども1名につき1回、2日間の特別休暇を支給（無給／連続でも分散でも取得可能）。
- ✓ 「孫育て支援金」として、該当の子ども1名につき3万円支給することで、「孫育て休暇」の取得を奨励する。

② **会社全体として地域社会の子育て支援に取り組む**

- ✓ 地域子どもたちに職業を考える機会を与えるため、会社見学の受け入れや学校などへの講演活動を積極的に行う。