

ヤマト自動車株式会社 行動計画（次世代育成支援対策法）

仕事と子育てを両立させることができる働きやすい環境を整備することによって、継続した就業者が増えるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和4（2022）年4月1日～

令和8（2026）年3月31日

2. 目標

- ①有給休暇取得率を現在の30%から50%にする
- ②仕事と家庭の両立ができるためのフレキシブルな労働環境を整備する

3. 取組み内容と実施時期

令和4（2022）年4月～

取組み①有給休暇取得率を現在の30%から50%にする

- 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信。
- 有給休暇の取得実績総数を部署ごとの集計値を毎月発表し、対策を促す。

令和4（2022）年4月～

取組み③仕事と家庭の両立ができるためのフレキシブルな労働環境を整備する

- 育児・介護休業法や雇用保険法、労働基準法などに基づく各種休業制度の周知。
- 出産・子育てや介護による退職者についての再雇用の促進。

以上

ヤマト自動車株式会社 行動計画（女性活躍推進法）

女性が働き続け活躍できる雇用環境の整備を行うために、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和4（2022）年4月 1日～

令和8（2026）年3月31日

2. 目標

- ① 女性総合職を10名以上にする（現在4名）
- ② 役職者（係長以上）に占める女性労働者の割合を20%以上にする（現在17%）

3. 取組み内容と実施時期

令和4（2022）年4月～

取組①女性総合職を10名以上にする（現在4名）

- 女性総合職の採用を増やす。
- 地域限定職から総合職への転換を促す。
- 女性の応募を増やすために、HPや就職サイトを活用した積極的な広報活動を実施。

令和4（2022）年4月～

取組②役職者（係長以上）に占める女性労働者の割合を20%以上にする（現在17%）

- 女性従業員の他部署への配置転換を積極的に実施して、キャリアアップを計る。
- 女性従業員の目標に対する徹底的な上司からのフォローアップを実施して、能力向上を計る。
- 女性従業員の管理職登用に向けて、管理制度改定や階層別研修を実施する。

以上