



群馬小型運送株式会社

一般事業主行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り、働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 令和元年 7 月 1 日 ～ 令和 5 年 12 月 31 日 までの 4 年 6 カ月間

2.内 容

[目標①]

子や孫の行事や予防接種等の世話のための休暇制度を導入し、その取得を促進する。

[対 策]

- 令和元年 7 月～ 導入検討開始（社内委員会）
- 令和元年 10 月～ 社内規程変更作業
- 令和 2 年 1 月～ 当該制度運用開始

[目標②]

年次有給休暇の取得率を、一人当たり 55%以上とする。

[対 策]

- 令和元年 7 月～ 計画的な休暇取得に向け有給休暇取得予定表の掲示、取得促進
- 令和元年 12 月～ 年次有給休暇取得状況の年間評価
- 令和 2 年 1 月～ 取得率向上に向けた具体的な方策の話し合いを開始（社内委員会）



群馬小型運送株式会社

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

社員の働き方を見直し、働きやすい雇用環境の整備を行うことにより、女性が就業継続しその個性と能力を発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 令和4年4月1日 ～ 令和9年3月31日 までの5年間

2.当社の課題

- ・各職種で男女の平均勤続年数に差異があり、特に内勤者は男女の差異が大きい。
- ・乗務員又は作業員など技術職の女性からの応募が少なく採用が進んでいない。

3.内 容

[目標①]

男女とも平均勤続年数を11年以上とする。

[対 策]

- 令和4年4月～ 継続雇用率向上のための課題抽出と対策検討
- 令和5年4月～ ハラスメント防止や企業風土の改善など、働きやすい職場環境を整備するための社内検討会議を実施するとともに、従業員アンケート等を実施
- 令和7年1月～ 新たな勤務体系の設計と試験運用、それに伴う課題の抽出と社内検討会議を実施
- 令和8年1月～ 問題点を反映させた新勤務体系の運用を試行的に開始

[目標②]

技術職の女性を2人から4人以上とする。

[対 策]

- 令和4年4月～ 採用計画について具体的な方策の話し合いを開始（社内委員会）
- 令和4年10月～ 女性従業員へのヒアリング実施、採用に対する課題抽出
- 令和6年4月～ 技術職の女性社員が登場する You Tube 動画を活用するなどして採用PRの強化を図る
- 令和8年1月～ 研修制度の見直しと女性の技術職者向けの指導者研修を2回実施