

## 南西海運株式会社 仕事と子育ての両立支援行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、以下のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和8年1月1日から 令和12年12月31日までの 5年間
2. 内 容

目標1：男性の育児休業取得を促進するための措置を実施して、男性の育児休業取得者を年間2人以上とする。

<対策>

- 令和8年1月～ 育児休業制度（出生時育児休業含む）の内容を社内周知（イントラネット掲載、資料配布）
- 令和8年3月～ 配偶者が出産予定の男性社員に対する個別案内の実施
- 令和8年4月～ 本人または配偶者の妊娠・出産申出時に、制度説明および取得意向確認を実施
- 令和8年4月～ 休業取得時の業務引継ぎルールの整備
- 令和8年4月～ 代替要員の確保・業務分担の見直し
- 令和8年5月～ 経営層による取得促進メッセージの発信
- 令和8年7月～ 管理職向け研修（男性育休の意義、制度理解、マネジメント対応）実施
- 令和9年4月～ 男性の育児休業取得状況の定期把握（取得率・取得日数）と課題の定期的な分析
- 令和9年4月～ 制度利用状況の把握（取得率・復職率）と課題の抽出および規程・運用の見直し

目標2：育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直しを行う。

<対策>

- 令和9年7月～ 育児休業取得者に対する定期的な情報提供（社内情報・制度案内）
- 令和9年7月～ 原職復帰を基本とする方針の明確化。また、原職復帰が困難な場合の「原職相当職」の基準策定（職務内容、責任、処遇水準の同等性を明文化）
- 令和9年11月～ 復帰後の業務内容の整理（負担軽減・段階的復帰の検討）
- 令和9年11月～ 復職予定の2か月前に復職前面談の実施（本人希望、勤務条件、配慮事項の確認）

- 令和 10 年 1 月～業務マニュアルの整備・更新（復帰者が円滑に業務再開できるようにする）
- 令和 10 年 1 月～短時間勤務や制約のある働き方を前提とした体制構築
- 令和 10 年 1 月～管理職向け研修（復帰者対応、配慮義務、不利益取扱い禁止）実施
- 令和 10 年 2 月～復帰後面談を実施（1 か月後・3 か月後等）して、業務量・勤務条件の調整
- 令和 11 年 4 月～復職者の定着状況・離職率の把握と課題の定期的な分析

目標 3：社員が子どもの看護等のための休暇について、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での取得を認める等より利用しやすい制度を導入する。

<対策>

- 令和 9 年 7 月～ 現行の子の看護休暇制度の内容確認（取得単位・運用実態）
- 令和 9 年 7 月～ 時間単位取得および「中抜け（中間時間帯取得）」を可能とする制度の検討
- 令和 9 年 10 月～制度内容の決定（1 時間単位での取得可、始業後・終業前に限らず任意の時間帯で取得可等）
- 令和 9 年 12 月～就業規則および育児・介護休業規程の改定（取得単位・取得方法・対象範囲の明確化）
- 令和 10 年 1 月～管理職向け研修（制度理解、柔軟な労務管理、業務調整）実施
- 令和 10 年 2 月～制度改定内容の全従業員への周知（イントラネット掲載、資料配布）
- 令和 10 年 10 月～制度利用状況の把握（利用回数・利用時間）と課題の定期的な分析

目標 4：育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度を周知する。

<対策>

- 令和 8 年 2 月～ 各制度の内容整理（育児休業、出生時育児休業、産前産後休業、育児休業給付 等）
- 令和 8 年 5 月～ 社員向け説明資料の作成（制度概要、手続、給付内容、問い合わせ先を明記）
- 令和 8 年 7 月～ 管理職向け研修（制度理解、部下への説明・配慮）実施
- 令和 8 年 8 月～ 制度内容の社内周知（イントラ掲載、資料配布）
- 令和 8 年 9 月～ 妊娠・出産申出者への個別説明実施および取得意向確認
- 令和 8 年 9 月～ 配偶者出産予定の社員への制度案内および取得意向確認
- 令和 9 年 2 月～ 制度内容の全社員への周知（イントラネット掲載、資料配布）

- 令和9年10月～制度認知状況・利用状況の把握と課題の定期的な分析

目標5：時間外・休日労働の削減のための措置を実施して、時間外労働を20%削減する。

<対策>

- 令和8年2月～ 時間外・休日労働の実績把握（部署別・個人別）
- 令和8年4月～ 長時間労働の社員の抽出および要因分析
- 令和8年7月～ 業務分担の見直し、属人化の解消
- 令和8年7月～ 時間外労働の事前申請・承認制度の徹底および勤怠管理システムによる労働時間の適正把握
- 令和8年10月～一定時間超過者へのアラート・是正指導の実施
- 令和8年11月～管理職向け研修（労働時間管理、業務配分、法令遵守）実施
- 令和8年11月～長時間労働是正に関する評価指標の導入検討
- 令和8年12月～業務効率化・時間管理に関する従業員への教育実施
- 令和9年6月～ 時間外労働時間の定期的把握（月次・年次）と課題の定期的な分析

以上