

2025年4月1日

商船三井ロジスティクス株式会社

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

従業員が仕事と子育てを両立できる環境を整備し、働きやすい職場環境を提供することで、従業員の満足度と企業の持続可能な成長を促進するため、以下の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2025年4月1日 ～ 2030年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1： 柔軟な働き方の推進

<取組内容・実施時期>

フレックスタイム制度の導入、従来の事業場外勤務制度（在宅勤務）の見直しを行い、働く時間と場所の制約を軽減する。

- 2025年4月～ フレックス制度導入へ向け制度設計を行い、就業規則改定及び勤怠システムの変更を実施する。併せて、在宅勤務制度をより使いやすいものに見直し、制度改定を行う。

7月～ フレックス制度の導入。

制度見直し、導入後も利用状況を注視し、継続して改善を実施する。

目標2： 時間外労働の削減及び年次有給休暇の取得向上に向けた取組の実施

<取組内容・実施時期>

時間外労働削減に向けた継続的な働きかけと社内目標やルール等の周知を行い、全社平均時間外労働時間を25時間以内とすることを目指す。

年次有給休暇については、年間平均取得60%以上を目指す。

- 2025年4月～
 - ・タイムマネジメントを評価項目に追加し個人の意識改革を行い、タスクの優先順位付け、チーム内コミュニケーションの円滑化、業務の委任等を通じて残業時間の削減を図る。
 - ・DXを有効活用し、作業時間削減を図る。
 - ・各部署の平均残業時間推移を全社員閲覧可能な社内ポータルに掲示し、残業時間の見える化を図る。
 - ・年次有給休暇の取得向上：連続休暇3日以上/年1回以上を全社員に義務化する。
 - ・各部署の年休取得状況を管理職に共有する。
- 2026年4月～ 実施結果を検証し、改善策を、再度、立案・実施する。

目標3： 育児支援制度の社内周知及び利用促進

<取組内容・実施時期>

育児関連制度の社内周知を図る。ライン管理職へも周知を行い、理解を深める。

- 2025年4月 ～ 社内イントラに育児専用コーナー設置し、相談窓口も掲載する。対象者へは面談を実施し、利用可能な制度を説明、利用促進を図る。
- 2026年4月 ～ 実施結果を検証し、改善策を再度立案・実施する。

目標4： 男性社員の育児休業取得率の向上

<取組内容・実施時期>

男性社員の育児休業取得率 50%を目指す。

- 2025年4月 ～ 社内イントラに育児専用コーナー設置し、相談窓口も掲載する。対象者へは面談を実施し、利用可能な制度を説明、利用促進を図る。
- 2026年4月 ～ 実施結果を検証し、改善策を再度立案・実施する。

以 上