

## ㈱イケダバン

### 行 動 計 画

当社は、従業員の仕事と子育ての両立をサポートし、その就労意欲と能力を十分に発揮することができるように下記の行動計画を策定し、働きやすい環境づくりに努め、次世代の育成支援を行い、社会貢献を果たします。

1. 計画期間 2026年3月1日～2031年2月28日迄の5年

2. 内 容

目標1：育児休業の取得率を次の水準以上にする【次世代】

男性従業員・・・取得率を100%にすること（現状55%）

女性従業員・・・取得率100%を継続すること

【対策】

2026年3月～4月 育児介護休業関連の管理監督職向け研修会を実施

2026年4月～ 労使協議会、ハラスメント防止委員会にて主旨説明を実施

目標2：就労に関する緩和措置の推進（就業規則の改定）【次世代】

年間所定労働日数の見直し（年間休日数の増加）

時間外労働・深夜業の就労制限期間の拡大（現行：小学校就業前まで）

【対策】

2026年3月～ 従業員ニーズの把握（労働組合との協議）

2026年4月～ 年間休日数に関する就業規則の改定

2026年8月～ 子育て支援に関する規則の見直し（社内経営会議への立案）

2027年4月～ 小学校3年生修了迄の子を持つ労働者を対象に制限期間を拡大

目標3：所定外労働時間を月間1人平均（全社計）20%削減する【次世代・女活】

【対策】

2026年3月～ 管理職の週次連絡会を通じて、労働時間の途中経過を報告し、残業の平準化への取り組みを促す

2026年3月～ ジョブローテーションを実施し、多能工を育成して残業時間の短縮を図る

生産アイテムを統合し、生産性の向上を図る

積載量の変化に応じて配送コースの統廃合を検討し、物流改善を図る（2026.4中継便を活用し5コース⇒3コースに統合）

目標4：女性役職者（班長以上）を30名⇒35名に登用する【女活】

【対策】 2026年4月 法改正理解向上を目的とした管理職向け労務管理説明会を開催

毎年6月～8月 係長班長リーダー育成研修を実施