

女性活躍、両立支援及び次世代育成 行動計画

女性が活躍でき、従業員が仕事と子育てを両立でき、能力を発揮し、仕事と生活を両立できる雇用環境整備を行う為に、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年 9月 1日～ 2030年 8月31日までの5年間

2. 当社の課題

(1) 当社において女性の現場作業は清掃者、包装者等に集中している現状である。幅広く女性が働ける職場を検討し、職域を拡大していく必要がある。

(2) 採用における女性社員が少ない。

(3) 一般的に出産、育児を行い、仕事を続けられるかという点について不安を抱える女性が多い。現行制度である育児休暇、男性の育児休暇、育児短時間勤務の一層の利用者拡大と周知が求められる。

3. 内容

目標1：計画期間中の採用における女性従業員の採用率を15%以上とする。
(女性活躍)

<対策>

- 2025年10月～ 各職場における女性従業員が働ける仕事を検討、採用における女性従業員採用の検討を行う。
- 2026年 1月～ 採用率について調査報告し、対策を考える
(毎年1月に定期的に実施)

目標2：女性の職域拡大の為に、女性の従業員のフォークリフト、トラック、軽貨物ドライバーの育成、資格取得(運行管理者、衛生管理者等)支援を実施する。(女性活躍)

<対策>

- 2025年10月～ 管理職を対象とした意識改革の研修、勉強会を実施
- 2025年11月～ 女性のドライバー、運転資格の取得
- 2026年 1月～ ドライバー人数、資格取得状況について調査報告し、反省、対策を実施する(毎年1月、7月に定期的に実施)

目標３：女性の育児休暇の取得率１００％、男性の育児休暇取得率５０％以上を目標とする。育児短時間勤務について周知するとともに利用を推進する。
(両立支援)

<対策>

- ２０２５年１０月～ 出産育児の対象となる従業員への面談、案内を徹底する。
- ２０２５年１０月～ 育児短時間勤務制度に案内、パンフレット等を掲載し、周知に努める
- ２０２６年 １月～ 状況の検証。反省、対策を実施（毎年１月、７月に定期実施）

目標４：月８０時間以上の時間外労働を行う従業員をゼロにする（両立支援）

<対策>

- ２０２５年１０月～ 長時間労働の問題について職場長等に教育する。
月８０時間以上の時間外を行った従業員を調査し、その原因を調査し、改善を検討する。
- ２０２６年 １月～ 状況の検証。反省、対策を実施（毎年１月、７月に定期実施）

【用語説明】

女性活躍推進・・・働く意欲のあるすべての女性が、能力を発揮し、安心して働ける職場を実現する取り組みである。

両立支援推進・・・従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働環境を実現する取り組みである。