

## 女性活躍推進法に係る行動計画

長期に安定して活躍できる雇用環境の整備を行うため、行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和6年3月31日

2. 当社の課題

- ・従業員全体に占める女性比率が高く(84%)、平均勤続年数も女性が長い
- ・従業員の雇用形態が、グループ会社からの出向社員、自社の正社員、契約社員、パートタイマーと様々で、従業員自身が将来のキャリアプランを形成しづらい環境がある
- ・全体として高年齢化の傾向にあり、それに伴い健康課題も散見される。(男性 45.1 歳:女性 50.2 歳)

3. 定量的目標

- ① 女性の年間離職率を3.5%以下にする(現状4.1%)
- ② 女性正社員の本年付与に対する有給休暇取得率を92%に引き上げる(現状90%)

4. 取組内容と実施時期

◆取組み1:人事制度を継続的に見直し、長期に安定して就業できる基盤を整える

- ・令和4年 7月～ 必要に応じて賃金改定を行う
- ・令和4年 10月～ 育児、介護休業法の改正に伴い、育児や介護をしながら働く労働者が職業生活及び家庭生活のふたつを両立できるよう就業規則を改定する
- ・令和5年 4月～ 評価制度の理解促進を進める

◆取組み2:教育・研修制度に基づいた人材育成を継続し、人材の定着を図る

- ・令和4年 4月～ 階層別の年間教育プログラムを計画・実施し、きめ細やかな人材育成を推進する
- ・令和5年 4月～ 物流システム課題および AI、RPA 等の活用を推進できる人材を育成する
- ・令和5年 4月～ 動画マニュアルの活用等により業務の標準化をさらに進める

◆取組み3:快適で生産性の高い職場環境への改善を図る

- ・令和4年 4月～ 「社員の健康は持続的成長のための重要な資産」と位置づけ「ホワイト500」の継続取得を含め健康経営の推進を図る  
職場単位でのヒアリングを継続実施し職場環境の課題を確認する
- ・令和4年 10月～ 発見された課題に対し、改善策を立案、実施する
- ・令和5年 4月～ 改善策の中でも設備投資が必要なものは予算化し実行する

以上