

## 『次世代育成支援並びに女性活躍に関する行動計画』（日本梱包運輸倉庫株式会社）

全ての従業員がその能力を十分に発揮でき、あわせて次世代育成支援のために仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備を行い、働きがいをもっていきいきと働ける企業を目指し、次のような行動計画を策定する。

1 計画期間 2020年4月1日から2022年3月31日までの2年間

### 2 当社の課題

- (1) 多様な働き方をする従業員がその能力を最大限に発揮できるよう、仕事と家庭両立に向けた長時間労働の削減及び育児、介護制度のさらなる環境整備が必要である。
- (2) 各職場で管理者やリーダーとして活躍する女性の割合が低い。  
主任 192名中 女性 13名（比率6.7%）  
係長 114名中 女性 5名（比率4.3%）  
管理職 177名中 女性 3名（比率1.6%） 2名ニッコンホールディングス在籍出向中

### 3. 目標と取組内容

「目標1」 仕事と家庭両立に向け、育児、介護に係わる両立支援制度の理解を更に深めるため、雇用環境整備の為の諸制度の周知を図る。

#### <取組内容>

- ・2020年 4月～勤労部から社内イントラネットへ当該計画を掲示  
6月～社内掲示板の制度説明資料の改廃  
9月～管理者・担当者への育児・介護に関する社内研修の実施  
(社内保育所の利用・家族寮の制度含む)
- ・2021年 2月～育児・介護制度取得・保育所利用実績の確認  
9月～管理者・担当者への育児・介護に関する社内研修の実施  
(社内保育所の利用・家族寮の制度含む)
- ・2022年 2月～育児・介護制度取得・保育所利用実績の確認

「目標2」 2022年3月までの全従業員の所定外労働時間を、2014年度1人当たり1か月平均実績(28時間)の10%以上削減を図る。

#### <取組内容>

2020年度～2022年度

- ・毎月1回、勤労部から各所属長あてに、超過勤務実績を送付し、各所単位で月間テーマに基づき、超過勤務削減対策を実施する。
- ・勤労部、人事部、各事業部、並びに労働時間等設定改善委員会により各事業所に対しての個別改善指導を行う。

「目標3」 女性総合職の採用比率を30%以上とする

過去5年間実績

2016年度	学卒総合職	15名中	女性6名	比率40%
2017年度	学卒総合職	19名中	女性7名	比率36%
2018年度	学卒総合職	16名中	女性5名	比率31%
2019年度	学卒総合職	16名中	女性6名	比率37%
2020年度	学卒総合職	14名中	女性4名	比率28%

＜取組内容＞

- 2020年度 4月～採用時の男女比率を男性3に対し女性1以上を目安とした活動を行う  
当社の魅力を広く伝える企業広報活動を継続しさらなる応募者の確保に努める
- 2021年度 1月～2020年度総合職の内定者の男女比率の確認と2021年度の女性総合職の採用目標の設定
- 2021年度 4月～当社の魅力を広く伝える企業広報活動を継続しさらなる応募者の確保に努める
- 2022年度 1月～2021年度総合職の内定者の男女比率の確認と2022年度の女性総合職の採用目標の設定

「目標4」 管理職に占める女性比率を3.0%以上とする。

＜取組内容＞

- 2020年度 4月～育児など社員が抱える様々な事情を考慮した、女性リーダー育成に向けてのキャリアアップ研修プログラムの検討
- 2020年度 10月～女性従業員のキャリア意識・研修ニーズ把握のためのアンケートを実施
- 2021年度 1月～海外研修（トレーニー制度）に若手女性社員の派遣を継続し、キャリア形成をはかる
- 2021年度 4月～アンケート等の結果を踏まえた、キャリアアップ研修の企画及び実施
- 2022年度 3月～対象となる女性従業員に対するフォローアップ研修実施

\* 上記目標4は、目標3の達成に連携した目標であり、段階的に昇級するため、長期目標として2022年4月以降についても継続いたします。

以上

# 女性活躍に関する情報公表

日本梱包運輸倉庫株式会社における、女性活躍に関する情報を公表します。

基準日 2020年3月

管理職区分	役職	人数	女性比率
非管理職	主任	192名	6.7%
非管理職	係長	114名	4.3%
管理職	—	177名	1.6%

公表項目：主任・係長・管理職に占める女性労働者の比率

対象年度	採用者数	女性人数	女性比率
2018年度	16名	5名	31%
2019年度	16名	6名	37%
2020年度	14名	4名	28%

以上