

令和5年2月28日
令和5年8月1日 一部追加
株式会社 天野回漕店

女性の活躍を推進するための行動計画

株式会社天野回漕店は、女性社員がその能力を十分に発揮できるよう、社内体制と職場環境を整備し、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の定めに基づく行動計画を次の通り定めます。

1. 計画期間 令和3年4月1日～令和8年3月31日

2. 女性の活躍に関する情報公表

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- 管理職に占める女性の割合が2.4%である。

②男女の賃金の差異（令和4年7月8日施行の女性活躍推進法改正により情報公表項目を追加しました）

区分	男女の賃金の差異
全労働者	79.4%
正社員	83.4%
パート・有期社員	106.9%

男性の賃金に対する女性の賃金割合となります。

<付記事項>

対象期間：第103期 事業年度（令和3年12月1日～令和4年11月30日）

正社員：組合員を対象とする。

パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートタイマーを対象とする。

賃金：通勤手当などを除く。

③職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

有給休暇	取得率
令和2年度	54.5%
令和4年度	65.6%

3. 目標

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- 女性課長代理及びリーダー職への登用者を10名以上とする。

②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- 全社員の有給休暇取得日数を7日以上とする。

4. 今までの取組状況

時期	活動内容	目的
平成15年	改善提案活動	社員風土の改革 特に女性社員の有能性を社内認識させることを意図した。

平成 16 年	人材育成 プログラム	“自発”“自覚”“自主”意識を醸成させる育成方針の構築 取得単位制を昇格基準に組み込むことで、男女差の無い評価 基準を明確にした。
平成 18 年	職能資格制度 の改定と運用	女性社員の能力活用を意識した設計を組み込む。 これにより、女性社員の昇級者及び業務リーダーへの 任命が実現した。
平成 20 年	成長祝い金 制度の新設	出産後 1 年経過者に祝い金 10 万円を支給する事を制度化。 (但し、当社での勤務継続する意思ある社員に限定)
平成 23 年	女性社員提言チームに よる経営層への提言	女性社員による提言内容が有益である旨を社員へ発信した。 経営層への提言の中、幾つかは実施に移された。
平成 26 年	健康増進補助金 制度の新設	女性特有疾病の検診への補助金を支給するようにし、病気の 早期発見により、長期休業となるリスクを軽減した。
平成 27 年	男性の有給休暇 取得促進	妻の育児休業期間中における当社男性社員に対し、最低年間 3 日間の育児休業取得を制度化し、男女共同参画意識の 更なる醸成を目指した。
平成 28 年	女性管理職 登用への取組	登用に向けての研修プログラムを策定し研修を実施した。
	女性活躍アンケート の実施	女性役職者及びその上司にアンケートを実施し、意見の ヒアリングを行った。
平成 29 年	時間単位の有給休暇	年間 5 日以内の時間単位の有給休暇の取得を実施した。
	育児休職が 3 歳まで可能に	保育園などに入れない場合、子どもが 3 歳まで育児休職取得 を可能とした。
	育児目的休暇の 推奨	男性社員の配偶者が出産するための病院付き添い他、男女の区別 なく学校行事へ参加するための有給休暇の取得を推奨した。
令和 2 年	勤怠管理システムの 導入	全社員向けに、勤怠管理システム（勤次郎）を導入、運用を 開始し、出勤状況及び有給休暇の残数が、本人・所属長とも システム上でわかるようにした。
	有給休暇取得を義務化	全社員の有給休暇の年間 5 日以上取得を義務化した。
	在宅勤務規程の 新設	働き方改革を推進し、在宅勤務（テレワーク）規程を新設し、 実施を図った。
	時間単位の 看護・介護休暇	時間単位で、子どもの看護休暇、及び親族の介護休暇の取得 を可能とした。
令和 3 年	有給休暇取得を 促進	法律を上回る社内制度として、全社員の有給休暇の年間 7 日 以上取得を義務化した。
令和 4 年	育児・介護休職 規程の改訂	男女を問わず社員が円滑な休職取得及び職場復帰を支援する ための措置を実施した。
		男性社員の配偶者が出産するための取り決めを規定化し、 育児休職の取得を推奨した。

5. 女性の活躍に向けての取組状況

①女性課長代理及びリーダー職への登用者を10名以上とする。

実施時期	取組内容
令和3年4月～	女性管理職の登用を始める。
	女性作業職の採用を始める。
	性別（男女）、職種（事務・作業）の区別なく、役職登用研修を実施する。
令和4年4月～	女性管理職及び女性作業職またその上司を対象として、ヒアリングを実施し、改善点を洗い出し、対策を講じる。
令和5年4月～	管理職候補の女性社員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施する。
令和6年4月～	女性社員向けのキャリアイメージ形成のための研修を実施する。

②全社員の有給休暇取得日数を7日以上とする。

実施時期	取組内容
令和3年1月～	半年毎（1～6月、7～12月）にリフレッシュ休暇（有給休暇）1日取得の制度休暇を始めた。
令和3年5月～	リフレッシュ休暇について、全社員向けの社内案内を作成発信し、取得を推奨する。※1
令和3年6月～	夏休み（有給休暇）について、全社員向けの社内案内を発信し、取得を推奨する。※2
令和3年10年～	リフレッシュ休暇、夏休み、その他の有給休暇の取得日数を社員毎集計し、年間（1～9月）5日に満たない社員について、ヒアリングを実施する。※3
令和4年1月～	上記※1～3のPDCAを繰り返し実施し、有給休暇取得日数を上げていく。

以 上