

# 一宮運輸株式会社 女性活躍推進 行動計画

女性社員の採用者数を増やし、女性が活躍できる雇用環境・社内制度の整備を行う為、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：2021年4月1日～2024年3月31日（3年間）

2. 当社の課題

- (1) 女性社員の役職従事者が少ない。
- (2) 従業員の男女比率に偏りがある。
- (3) 男女において、業務経験値に差がある。
- (4) 有給休暇を年間5日取得できていない者がいる。

3. 目標

- ・多様な職種・雇用区分における女性採用者を増員し、女性従業員比率を25%とする。
- ・積極的なジョブローテーションにより、個々人のスキルを高め、役職従事者への積極登用を図る。（経営職8名⇒10名、リーダー10名⇒15名）
- ・有給休暇取得状況を毎月周知し、計画的な取得計画により対象者全員が年間6日以上の有休を取得する。

4. 取り組み内容と実施時期

## 取組1：女性従業員比率を25%以上にする

2021年4月～ キャリア採用ならびに定期採用者数の拡大を図り、現状22.1%の女性従業員比率を25%以上に高める。

大学・高校の就職担当者に求人PRを実施し、女性の活躍が見受けられる、国際物流、配車、引越営業、庫内業務スタッフ等のキャリアプランを提示。

【ドライバー】 15名⇒20名

【定期採用比率】 35%⇒40%以上

## 取組2：現場リーダー、経営職への積極登用

2021年4月～ 役員・所管長にヒアリングの上、各職場における登用候補者をリストアップ。候補者については、登用に必要な資質を向上させる為のOJT、OFF-JTに取り組む

【経営職】 8名⇒10名 【リーダー】 10名⇒15名

## 取組3：若手社員の積極的なジョブローテーションによる育成

2021年4月～ GS職は入社後3年間ずつ3部門のジョブローテーションにより、業務レパートリーを拡大。地域性を鑑み、部門間ローテーションが難しい地域は部内及び部署間ローテーションにて対応。幅広い知識と人脈を持ち、経験を積む。

## 取組4：対象者全員が年間6日以上有給休暇を取得する

2021年4月～ 有休の取得状況を調査し、毎月各所勤労課へ周知する。計画的な取得計画を策定し、対象者全員が年間6日以上の有休を取得する。

以上