

I

＜次世代育成支援＞

(株)五十嵐商会 一般事業主 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年(2022年)4月1日～令和9年(2027年)3月31日

2. 内 容

目標1：令和8年4月までに、所定外労働を削減するためノー残業デーを再検証のうえ設定、実施する。

＜対策＞

- 令和4年 4月～ 所定外労働の現状を再度把握
- 令和5年 4月～ 安全衛生委員会での検討開始、モデル部門(事業場)の選定
- 令和6年 4月～ モデル部門(事業場)でのノー残業デーの実施と状況の検証
- 令和7年 4月～ 他の部門(事業所)へのノー残業デーの波及実施

※ 以降、継続して実施。

目標2：令和9年3月まで、継続的に採用における女性応募者数をふやす(男女ともに活躍の場があることを紹介)

＜対策＞

- 令和 4年 4月～ 女性求職者に向けた積極的な求人募集(継続実施)
求人媒体等で男女ともに活躍の場があることの紹介(継続実施)
- 令和 5年 4月～ 女性求職者を対象とした会社説明会実施(モデル事業場を設定して試し実施)
- 令和 6年 4月～ モデル事業場の状況を踏まえて、他の事業場へ波及

※ 以降、継続して実施。

II

＜女性活躍推進＞

(株)五十嵐商会 情報公開項目 (2023. 6)

① 【女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供】

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合

全社員 22.4% (女性 13名/採用 58名)

正社員 33.3% (女性 2名/採用 6名)

契約社員 21.2% (女性 11名/採用 52名)

- ・役員に占める女性の割合 20.0%

・男女の賃金差異（新規項目）

区 分	男女の賃金差異 (男性の平均賃金に対する女性の年間平均賃金の割合。時給換算。)
全労働者	93.2%
正社員	78.3%
有期契約社員・パート社員	96.9%

【付記事項】・対象期間：2022 事業年度（2022/4/1～2023/3/31）

・パート社員はアルバイト含む、賃金は通勤手当等を除く。

② 【職業生活と家庭生活との両立】

・男女の平均継続勤務年数の差異

	全社員	正社員	契約社員
男性	8年1ヵ月	10年2ヵ月	7年8ヵ月
女性	6年0ヵ月	9年3ヵ月	5年3ヵ月
差異	2年1ヵ月	11ヵ月	2年5ヵ月

Ⅲ

＜女性活躍推進＞

（株）五十嵐商会 一般事業主 行動計画

全ての従業員とりわけ女性の活躍を推進するために、女性の勤続年数の増大に向けて仕事と家庭を両立できる働きやすい労働環境の一環として、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年(2023年)6月1日～令和7年(2025年)3月31日

2. 内 容

目標1： 「採用した労働者に占める女性労働者の割合」の増大に向けて女性応募者数を2割増やす

＜対策＞ （「次世代育成支援対策推進」とも連携）

●令和5年6月～ 女性求職者を対象とした会社説明会実施（モデル事業場を設定して試し実施）

女性求職者に向けた積極的な求人募集、求人媒体等で男女ともに活躍の場があることの紹介は継続して実施。

●令和6年4月～ モデル事業場の状況を踏まえて、他の事業場へ波及

仮説を立ててやってみたモデル事業場の実施状況を検証して次のやり方、どの事業場へ拡大するかを検討（PDCAを回す）

※ 以降、継続して実施。

目標 2： 「男女の平均継続勤務年数の差異」の縮小に向けた業務見直し
による時間外業務の2割削減

<対策>（「次世代育成支援」とも連携）

各課、各営業所、各チーム内の業務状況の把握と、上司による業務の優先順位判断や、業務分担の見直しによる時間外業務の防止

- 令和 5年 6月～ 各チームのマネージャーによる現状把握、メンバーへのヒアリングと、業務見直しの着手
- 令和 5年 10月～ 進捗確認（労働安全衛生委員会の活用）
- 令和 6年 4月～ 見直しによる取り組みの修正と全部門でのノー残業デーへの結付け
- 令和 6年 10月～ 状況の検証と定着化（PDCA）

※ 以降、継続して実施。

目標 3：「年次有給休暇の取得の促進」ため、面談時の相互確認と状況に応じて時季指定をする。

<対策>

- 令和 5年 6月～ 年次有給休暇付与日より半年間取得がない従業員には、時季を指定して取得を促す
- 令和 6年 1月～ 定例の年度末に向けた個人面談時に、取得を促し予定の有無を確認する
- 令和 6年 10月～ 半年間未取得の従業員の時季指定による取得促進（継続）
- 令和 7年 1月～ 定例の年度末に向けた個人面談時に、取得予定の確認（継続）

※ 以降、継続して実施。

以上