

## 次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

### I. 当社の課題

アンデルセングループでは女性の採用に取り組み、また仕事と育児の両立支援を推進してきたことで平均勤続年数が伸びてきていますが、男性と比較し女性の勤続年数は短く、管理職候補になるまで育っていないのが現状です。

今後、女性が長く働き続けられる職場の風土づくりを継続し、いろいろな職場や階層で活躍する人材を育てていくことが必須であると考えています。当社はアンデルセングループ内各社と連携して人材のキャリア育成を進め、男性も女性もイキイキと活躍し、お客様の喜びを生み出していく企業になることを目指します。

### II. 行動計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日

### III. 目標

#### 1. 「管理職に占める女性労働者の割合を12.0%にする(現在8.3%)」

(女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供)

<取り組み>

##### (1) 管理職手前の職階を対象とした昇格意欲の喚起と研修の実施

##### (2) ライフイベントがキャリアの途絶要因とならないための意識改革とネットワーク構築

- ①若年層研修時にキャリア育成や社内制度を説明し、男女どものワークアンドライフバランスの意識を高める
- ②「アンデルセングループ父・母の会」経営層と育児中の社員の直接の意見交換に加え、今後育児をする可能性のある若い社員も参加しキャリア形成をする場
- ③「育児者専用SNS」産・育休者と復職した育児者のネットワーク構築とロールモデルを見つける場

#### 2. 「正社員の平均勤続年数の男女の比※を55.0%以上にする(現在54.3%)」

(職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備)

※女性の平均勤続年数÷男性の平均勤続年数

・なお女性正社員の平均勤続年数:11.6年、男性正社員の平均勤続年数21.4年

<取り組み>

##### (1) 働きやすい職場環境整備と柔軟な働き方をサポートする制度、周知の推進

- ①残業削減への取組と同時に有給休暇は「半日単位」「時間単位」で利用可能
- ②在宅勤務、フレックス勤務制度を活用した、柔軟な働き方の推進
- ③「次世代ワーク通信」育児・介護と両立し働く従業員が利用できる制度についての周知

##### (2) 仕事と育児、介護との両立支援と制度

- ①「パパママ応援 相談窓口」妊娠中や育児休業中の従業員に向けた相談窓口の設置
- ②「妊娠時・産休前・復職前の上長との面談制度」(育児休業制度の規程や相互理解を促す面談)
- ③「最長子が3歳になるまでの育児休業制度」法定を上回る期間の休業制度
- ④「介護離職防止&両立サポート窓口」介護と仕事を両立する従業員とその上長に向けた相談窓口の設置

・正社員以外の平均勤続年数男女の比:契約社員 105.3%、時間社員 85.7%と女性の平均勤続年数は男性とほぼ同等で、正社員の勤続年数の男女差が課題と捉え、是正のため働きやすい職場環境整備に取り組みます。

## 「男女の賃金の差異」

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	73.8%
正社員	80.4%
正社員以外	92.8%

・期間対象:2022 事業年度(2022 年 4 月 1 日～2023 年 3 月 31 日)

・正社員以外:時間社員、シニア社員、特別契約社員、契約社員

・賃金:全従業員 時間給換算。ただし、社員は基準内賃金を時間給に換算

※基準内賃金:基本給、研修、スキル、冷凍庫、主任管理、住宅、職務、役職手当

※社員は女性の平均年齢が男性に比べ約 10 歳若いため、勤続年数の違いによる差異もある

(女性社員の平均年齢は 33.4 歳に対し男性社員は 43.2 歳)

## 「男性の育児休業等と育児目的休暇の取得割合」 2022 年度 27.3%

・配偶者が出産した男性労働者数 11 名

育児休業等 + 育児目的休暇を取得した男性労働者の合計数 3 名