

## 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

非正規社員を社員登用するキャリアアップの制度はありますが、まだ十分活用できていないのが現状です。しかし近年は非正規社員を中心とし女性が全従業員の4人に1人にまで増えており、人員構成が変化してきました。今後は現場で活躍している女性非正規社員の社員への登用を積極的に行い、活躍の場を広げていきます。また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. 「社員採用した労働者に占める女性労働者の割合を10.0%にする」 (2022年度の女性採用は40.0%)

(女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供)

・なお、雇用区分ごとの労働者における女性割合は正社員6.2%、契約社員19.0%、時間社員51.0%

##### <取り組み>

##### (1) 多様なキャリアの人材を生かす取り組み

①非正規社員から正社員への登用に積極的に取り組んでいく

##### (2) 男女ともに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「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

②「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

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

##### (3) 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

#### 2. 「正社員の有給休暇の取得率※を50%以上にする(2022年度の取得率は44.2%)」

##### <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フレックス勤務制度を活用した、柔軟な働き方の推進

・正社員以外の有給休暇取得率は69.7%です。正社員の有給休暇の取得率アップを課題と捉え、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	81.8%
正社員	86.9%
正社員以外	86.9%

- ・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、冷凍庫、主任管理、役職手当

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

- ・配偶者が出産した男性労働者数 0 名のため