

**株式会社 エコ配 次世代育成支援対策推進法ならびに
女性活躍推進法に基づく行動計画**

テーマ

女性に広く門戸を開き、男女が隔たりなく、個人の持つ能力を十分に発揮し、活躍していける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。

(輸送業界の歴史の中で、男性中心の職務で多くの企業は成長してきたが、弊社はもともエコロジーでエコノミーな配送手段にアシスト付自転車を使用して業務をしている。よって女性にも十分活躍していただける職場があり、また環境にやさしい配送はSDGsにも沿ったものであり、前回の行動計画を継承し、さらなる女性採用と定着を目指したい。)

1.計画期間： 2022年4月1日～2024年3月30日までの2年間

2.計画内容： 以下の4点を目標とする。

●目標 1 管理職の占める女性管理職及び店舗責任者(係長・主任以上)の割合を20%以上とする。

対策

これを達成していくため、就労環境の整備(店舗、就業時間、残業時間、有給休暇、子育て支援)をさらに行い、公平な定期評価を徹底し、有能な女性社員を管理職及び店舗責任者に登用して、女性管理職及び店舗責任者比率を20%以上になるよう努める。

●目標 2 新卒採用での女性採用比率を常時30%以上の採用を目標とする。

現状

2021年4月新入社員33名中 女性採用者10名、採用比率30.3%

2022年4月新入社員27名中 女性採用者9名、採用比率33.3%

対策

2019年13%、2020年16.2% 2021年30.3% 2022年33.3%と新卒女性採用は順調に伸びている。しかしこれは広く宅配業全体が女性採用に注目しており、女性求職者が多くなった結果でもある。引き続き、積極的に女性社員の出身学校を訪問し、弊社の配送手段が環境にやさしくしかも低価格な商品であることを紹介するとともに法令遵守の下、結婚、出産及び子育て支援等、女性にもやさしい就労環境をアピールできるようにさらに整備し、目標を達成継続していく。

●目標 3 男子中心の宅配物集配店舗に女性社員の配置を拡大し、女性の社会参加を促進させる。

対策

目標 1.2 の新卒社員のみならず、中途採用者においても、女性社員の積極的採用を実施し、店舗男女比率を改善する。

●目標 4 働き方改革に伴う、長時間労働抑制、月間時間外労働 45 時間以内を目標とする。

対策

働き方改革の政策に積極的に取り組み、引き続き、労使協定に基づく時間外労働の枠内でさらに時間外労働時間短縮を目指していく。

以上