令和４年３月25日

城西物流倉庫㈱　行動計画

（女性活躍推進法）

女性技術者を増やし、女性が活躍でき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。

1. 計画期間　令和４年４月１日～令和８年３月31日までの５年間

2. 当社の課題

⑴ 女性の新卒技術職応募者がなく、女性の技術者が少ない。

⑵ 人員不足のため、各営業所に中途採用の女性技術者を配置させたい。

3. 目標と取組内容・実施期間

目標1.技術職の女性を現状３人から７人以上に増加させる。

取組内容

令和４年４月～　技術系の女性の応募を増やすため、学生向け求人票の内容を見直す。

令和４年７月～　学生向け説明会で女性技術者の求人をアピールする。

令和４年９月～　女子学生を対象とした現場見学会等を年１回以上開催する。

目標2.各営業所にそれぞれ１人以上の女性技術者を配置させたい。

取組内容

令和４年４月～　職安等での求人内容を見直す。

令和４年４月～　女性の体格に合わせた安全具等の検討。

令和４年４月～　社内にて女性技術者紹介制度活用。

現状報告（令和 6 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日）
令和 7 年 4 月 1 日現在

採用した労働者に占める女性労働者の割合
4 人÷13 人×100＝30.8%

令和５年１月31日

城西運輸機工㈱　行動計画

（女性活躍推進法）

女性技術者を増やし、女性が活躍でき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。

2.　計画期間　令和５年４月１日～令和９年３月31日までの５年間

2. 当社の課題

⑶ 女性の新卒技術職応募者がなく、女性の技術者が少ない。

⑷ 人員不足のため、各営業所に中途採用の女性技術者を配置させたい。

3. 目標と取組内容・実施期間

目標1.技術職の女性を現状３人から７人以上に増加させる。

取組内容

令和５年４月～　技術系の女性の応募を増やすため、学生向け求人票の内容を見直す。

令和５年７月～　学生向け説明会で女性技術者の求人をアピールする。

令和５年９月～　女子学生を対象とした現場見学会等を年１回以上開催する。

目標2.各営業所にそれぞれ１人以上の女性技術者を配置させたい。

取組内容

令和５年４月～　職安等での求人内容を見直す。

令和５年４月～　女性の体格に合わせた安全具等の検討。

令和５年４月～　社内にて女性技術者紹介制度活用。

現状報告

対象期間：令和 6 年 2 月 1 日から令和 7 年 1 月 31 日（令和 7 年 2 月 1 日現在）

① 採用した労働者に占める女性労働者の割合

7 人÷34 人×100＝20.6%

② 男女の賃金の差異

区分	男女の賃金の差異
全労働者	50.1%
正社員	51.3%
パート・有期社員	91.8%

③ 男女の平均継続勤務年数の差異

	男性	女性	合計	男女の年数の差異
平均継続勤務年数	12.03	9.08	11.11	75.5%

令和５年１月31日

城西物流倉庫㈱　行動計画

（次世代育成支援対策推進法）

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５年４月１日～令和９年３月31日までの５年間

2. 内容

目標１：令和５年９月までに、育児・介護関係制度、産前産後休業、妊娠中の女性社員の母性健康管理等のパンフレットを作成して社員に配布や社内に掲示し、制度の周知を図る。

対策１　令和５年６月～　資料収集、事例検討
令和５年７月～　パンフレットの作成
令和５年９月～　管理者に対する研修の実施、社員への周知徹底

目標２：令和６年４月までに、所定外労働時間を削減するため、週１回のノー残業デーを設定、実施する。

対策２　令和５年４月～　社内の所定外労働の実態調査
令和５年９月～　所定外労働の原因分析、対策の検討
令和５年12月～　管理職への研修、社員への周知、ノー残業デーの実施

令和５年４月１日

城西運輸機工㈱　行動計画

（次世代育成支援対策推進法）

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。

2.　計画期間　令和５年４月１日～令和９年３月31日までの５年間

2. 内容

目標１：令和５年９月までに、育児・介護関係制度、産前産後休業、妊娠中の女性社員の母性健康管理等のパンフレットを作成して社員に配布や社内に掲示し、制度の周知を図る。

対策１　令和５年６月～　資料収集、事例検討
令和５年７月～　パンフレットの作成
令和５年９月～　管理者に対する研修の実施、社員への周知徹底

目標２：令和６年４月までに、所定外労働時間を削減するため、週１回のノー残業デーを設定、実施する。

対策２　令和５年４月～　社内の所定外労働の実態調査
令和５年９月～　所定外労働の原因分析、対策の検討
令和５年12月～　管理職への研修、社員への周知、ノー残業デーの実施