

平成 31 年 1 月 30 日

城西運輸機工行動計画

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 平成 31 年 2 月 1 日～平成 35 年 3 月 31 日までの 5 年間

2.当社の課題

- (1) 女性の新卒技術職応募者がなく、女性の技術者が少ない。
- (2) 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 平成 31 年 2 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。
- 平成 31 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。
- 平成 31 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したい。

- 取組内容 平成 31 年 2 月～ 職安等での求人内容を見直す。
- 平成 31 年 2 月～ 女性の体格に合わせた安全具等の検討。
- 平成 31 年 2 月～ 社内にて女性技術者紹介制度活用。

現状報告（30年4月1日から31年1月31日）
平成31年1月31日現在

採用した労働者に占める女性労働者の割合

$0 \text{ 人} \div 39 \text{ 人} \times 100 = 0\%$

平成 31 年 1 月 15 日

城西運輸機工行動計画

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 平成 31 年 4 月 1 日～平成 35 年 3 月 31 日までの 5 年間

2.内容

目標 1：平成 31 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し、制度の周知を図る。

対策 平成 31 年 6 月～ 資料収集、事例検討
平成 31 年 7 月～ パンフレットの作成
平成 31 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：平成 31 年 12 月までに、所定外労働を削減するため、週 1 回のノー残業デーを設定、実施する。

対策 平成 31 年 4 月～ 社内の所定外労働の実施調査
平成 31 年 9 月～ 所定外労働の原因分析、対策の検討
平成 31 年 12 月～ 管理職への研修、社員への周知、ノー残業デーの開始

平成 31 年 1 月 15 日

城西物流倉庫行動計画

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 平成 31 年 4 月 1 日～平成 35 年 3 月 31 日までの 5 年間

2.内容

目標 1：平成 31 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し、制度の周知を図る。

対策 平成 31 年 6 月～ 資料収集、事例検討
平成 31 年 7 月～ パンフレットの作成
平成 31 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：平成 31 年 12 月までに、所定外労働を削減するため、週 1 回のノー残業デーを設定、実施する。

対策 平成 31 年 4 月～ 社内の所定外労働の実施調査
平成 31 年 9 月～ 所定外労働の原因分析、対策の検討
平成 31 年 12 月～ 管理職への研修、社員への周知、ノー残業デーの開始