

東罐高山株式会社 行動計画

男女ともに全社員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します。

1. 計画期間 令和4(2022)年4月1日から令和9(2027)年3月31日

2. 当社の課題

- ・当社の正社員の内、女性21%をしめているが男性に対する平均勤続年数が72.9%と男女平均勤続年数の差異がある。
- ・女性事務職の残業が製造職に比べて3倍多く、仕事と家庭の両立が難しいと考えられることから事務職への定着率が低い。
- ・男女共に仕事と家庭を両立できる雇用環境づくり。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1

男女の平均勤続年数の差を縮める

実施時期・取組内容

- 2022年5月～ ・全従業員に対して育児休業・介護休業・子の看護休暇制度に対するアンケートを実施する。
- 2022年7月～ ・社内報等にて仕事と育児・介護の両立を支援するため、年1回全従業員に対して当社の育児・介護関連制度の周知を実施する。
- 2025年月未定～ ・育児休暇後の時短勤務対象年齢を延長する。

目標2

女性事務職の時間外労働を30%減少させる。

実施時期・取組内容

- 2022年4月～ ・事務職該当部署に対して前年時間外労働実績を発信する(毎年1回実施)
- ・事務職該当部署ごとに業務見直しを実施し、効率化(省人省力)に向けての計画を策定する。(毎年見直しを実施)
- ・2021年3月に制定されたフレックス勤務およびテレワーク勤務を有効的に活用するよう周知する。
- 2023年4月～ ・事務職該当部署に対して月別時間外労働を前年との比較を報告する。

目標3

男女共に仕事と家庭を両立しやすい雇用環境をつくる。

実施時期・取組内容

- 2022年4月～ ・毎月、安全衛生委員会時に各部署に所定時間外労働(42時間以上)の状況確認
- ・42時間以上の所定時間外労働について管理職による要因の分析、業務改善の検討を実施する。
- ・有給休暇付与日より5ヶ月経過後に取得日数5日以下の従業員に取得状況を周知する。
- ・有給休暇付与日より6ヶ月以降は取得日数が5日以上になるまで毎月取得状況を把握する。
- 2022年7月～ ・男性育児休暇取得事例の情報を収集・提供する。
- 2023年2月～ ・役職者に対して育児休業等の研修を実施する。

4. 女性活躍に関する状況の情報公表

(1) 男女の平均勤続年数の差異(正社員)

(2024年2月末時点)

人数		平均勤続年数		
女性	男性	女性	男性	差異 (女性-男性)
49	159	9.8	13.8	-4年

(2) 女性事務職員の時間外労働状況

(2021年より30%減少)

	2021年	2022年	2023年
女性製造職	3.21	3.4	3.25
女性事務所	9.45	8.74	9.81
差異時間	6.24	5.34	6.56
2021年からの減少割合		-172.3%	103.8%
2021年からの減少割合		172.3%	3.8%

(3) 育児休業取得率

(2023年)

対象人数		育児休業取得者		育児休業取得率	
女性	男性	女性	男性	女性	男性
4	6	4	3	100%	50%