

9. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況（一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可）

(1) 達成しようとする目標の内容（常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、分類について下記の表の左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。）

(i) 1つ目の達成しようとする目標の内容

分類	(正社員(兼務員含む)に占める割合を3%または10名以上に採用拡大する。
①		女性管理職登用を行う。

(ii) 2つ目の達成しようとする目標の内容（常時雇用する労働者数301以上の事業主は必ず記載）

分類	(女性従業員の平均勤続年数を10年以上にする。
②		

表

達成しようとする目標に関する事項（分類）	達成しようとする目標に関連する項目
① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ・男女別の配置の状況(区) ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区) ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識) ・管理職に占める女性労働者の割合 ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・男女の人事評価の結果における差異(区) ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派) ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区) (派：雇入れの実績) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区) ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区) ・男女の賃金の差異(区)
② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異(区) ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区) ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区) ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く。)の利用実績(区) ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派) ・有給休暇取得率(区)

(2) 女性の活躍推進に関する取組の内容の概況



達成しようとする目標に関する事項 (分類)	女性の活躍推進に関する取組の内容として定めた事項 (例示)
採用に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ア 採用選考基準や、その運用の見直し イ 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報 ウ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善 エ 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用 オ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 カ その他 <p>()</p>
継続就業・職場風土に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ア 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発 イ 上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進 ウ 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底 エ 若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施 オ 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等 カ 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現 キ その他 <p>()</p>
長時間労働の是正に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ア 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信 イ 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 エ 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価 オ 労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成 カ チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底 キ その他 <p>()</p>
配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ア 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与 イ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング ウ 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング エ 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援 オ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施 カ その他 <p>()</p>
多様なキャリアコースに関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ア 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し (コース区分の廃止・再編等) イ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善 ウ 非正社員から正社員 (※) への転換制度の積極的運用 エ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 オ その他 <p>()</p>

日晶運輸株式会社 行動計画

女性運転従事者及び構内作業者を増やし、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します。

1. 計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 運転従事者及び構内作業者の応募が殆どなく、構内作業者は現状いない。
- (2) 運転業務及び構内作業が女性に適しているか、荷主様との協議が必要である。
- (3) 女性従業員の大半が事務職であり、運転従事者は1名のみ(2021年1月現在)である。

3. 目標と取組内容・実施時期

(目標1)

従業員(運転従事者含む)に占める割合を3%または10名以上にする。(2021年1月現在、1.9% 7名在籍)

(取組内容)

2021年4月～ 担当業務内容の見直しを行ったうえで、求人募集を行う。

現在女性事務従事者が不在の2営業所について、配置検討する。

2024年4月～ 運転従事者の時間外労働の上限規制にあわせて、女性運転従事者や構内作業者の増員を図り、目標数値達成に向けて取り組む。

(目標2)

女性従業員の平均勤続年数を10年以上にする。(2021年1月現在、8年)

(取組内容)

2021年4月～ 運転従事者が活躍できる業務内容について、荷主様と協議継続する。

更なる管理職への登用を図る。(2021年1月現在、係長1名)

事務従事者の業務内容を見直し、効率化により無駄な業務を削減する。

2024年4月～ 運転従事者が活躍できる車両を配備する。

現場ヒヤリングを行い、職場環境を整備する。

以上