

カネマサ流通グループ一般事業主行動計画

2023/03/27

(目的)

少子化が急速に進行し、わが国の経済社会に深刻な影響を与えることが懸念されています。

少子化の背景には、仕事と子育ての両立が困難な職場環境が指摘されています。

このような状況を踏まえ、次世代を担う子供たちが健やかに生まれ育つ環境を整えるためには、行政だけでなく企業も一体となって対策を進める必要があるという考え方から、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定され、平成17年4月に施行されました。

また、平成28年4月より女性活躍推進法が施行され、女性の活躍推進に向けた計画を策定することが義務づけられるとともに、法の趣旨に則り当社としても女性をより積極的に活用していく試みを実施して参ります。

カネマサ流通グループは、仕事と子育ての両立を図るための必要な雇用環境の整備を進めるために以下の行動計画を策定し、実行していきます。

(期間)

令和5年4月1日～令和8年3月31日

(内容)

【次世代育成支援対策推進法による】

1.雇用環境の整備に関する事項

子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

■子供を育てる労働者が利用できる次の措置

- ①3歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の免除
- ②始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げの制度
⇒育児休業規程を設けています。

③育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知
⇒新卒入社前研修において説明しています。

■働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

①所定外労働の削減のための措置の実施
⇒本人の健康管理のため、労働時間管理について総務課より注意喚起しています。

2.次世代育成支援対策に関する事項

①若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇い入れ
又は職業訓練の推進
⇒障害者雇用についてトライアル雇用を導入しています。

②非正規社員から正社員への転換制度の積極的活用
⇒派遣社員・パート社員からの正社員への積極的な転換を行っています。

【女性活躍推進法による】

1.女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

採用した労働者に占める女性労働者の割合を、男女比 1 : 1 以上となるように積極的に女性の採用を行っています。

(2022 年度実績)

正社員 23 名採用うち、女性 8 名
パート 105 名採用うち、女性 77 名

2.女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間について、女性の取得率は 100% です。
育児復帰支援プランによる支援等を行い、安心して育児休業を取得できる環境を整えています。

3.(株)マルマサフード男女の賃金差異に関する実績

(対象期間：2022年4月1日～2023年3月31日)

全労働者 59.8%

うち正規雇用労働者 74.7%

うち非正規雇用労働者 90.1%

(注釈・説明)

正規における男女間の賃金差が生じている主要因は、

男女それぞれの母数に占める管理職クラスの比率が男性と比べて女性が低い為。女性管理職の向上は、弊社における重点課題として育成・登用に関する取組みを推進中。

【労働施策総合推進法に基づく中途採用比率の公表】

1.(株)マルマサフード正規雇用者の中途採用比率性労働者

2018年度 70%

2019年度 68%

2020年度 25%

2021年度 100%

2022年度 30%

公表日：2023年4月1日

以上