

一般事業主行動計画

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 2024年 4月 1日～ 2027年 3月 31日までの 3年間
2. 内容

目標 1：30歳以下の社員を対象にメンター制度を導入する。

<対策>

- 2024年 5月～ 対象社員へのアンケート調査、検討開始
- 2024年 12月～ 運用ルールの検討、メンター選定
- 2025年 4月～ 運用ルールの決定、メンター研修の実施
制度導入、社内報などによる社員への周知

目標 2：2027年3月までに女性ドライバー比率5%を目指す。

<対策>

- 2024年 4月～ 女性ドライバー業務内容の見直し
- 2024年 10月～ 業務内容に伴う運行体制の見直し
- 2025年 12月～ 運行ルールの検討
- 2026年 12月～ 運行ルールの決定
- 2027年 4月～ 制度導入

目標 3：年次有給休暇の取得日数を60%以上にする（事務員に限る）

<対策>

- 2024年 4月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 2024年 12月～ 勤務体制の見直し
- 2025年 4月～ 業務内容・業務量の見直し
- 2025年 12月～ 次年度有給取得計画策定

株式会社合通カシロジ 行動計画

“互いの個性”を尊重し、1人1人が輝き働き甲斐のある職場を実現するため、次の行動計画を策定する。

○計画期間 2022年 4月 1日 ～ 2025年 3月 31日

○目標と取組内容・実施時期

目標1 : 管理職（課長以上）に占める女性労働者の割合を30%以上にする。

取組内容 :

〈実施時期〉

- 2022年 4月～ 女性活躍についての意見交換の場を設ける
- 2022年 10月～ 管理職へ昇進・昇格の評価基準の策定及び社内周知
- 2023年 10月～ 女性労働者とのヒアリング・育成
- 2024年 4月～ 管理職業務の引継ぎ及び試用期間の実施
- 2024年 10月～ 最終面談の上、本格的に女性管理職へ昇進

目標2 : 有給休暇取得率60%以上にする(事務員に限る)

取組内容 :

〈実施時期〉

- 2022 4月～ HRM（ヒューマンリソースマネジメント）について学ぶ
- 2023 4月～ 所属長と従業員とヒアリング
- 2023 10月～ 業務内容・業務量の見直し
- 2024 4月～ 有給取得計画策定