

ワイケイ・コーポレーション有限会社 行動計画

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに活躍でき、長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間

2025 年4月1日 ～ 2030 年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 女性からの応募が少ない。
- (2) 女性に適した業務ではないという先入観があり、女性ドライバーの応募が少ない

3. 目標と取り組み内容

目標：女性ドライバーを5名以上にする

〈実施時期・取り組み内容〉

2025 年4月～

- ・全社員を対象として、男女ともに長く勤められる職場環境に関するアンケートを実施する。
- ・アンケート結果を分析し、課題や施策についての協議を行う。

2026 年4月～

- ・女性求職者からの応募を増やすため、ホームページの採用ページの内容を見直し、改定する。

2027 年4月～

- ・女性求職者へホームページを活用し、会社説明会を実施する。

2028 年4月～

- ・仕事と育児の両立を支援するため、定期的に管理職に対して当社の育児関連制度の周知と意識啓発を実施する。

2029 年4月～

- ・再度、全社員を対象としたアンケートを実施する。
- ・アンケート結果を 2025 年と比較し、成果と今後の課題を明確化する。

ワイケイ・コーポレーション有限会社 行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに活躍でき、長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間

2025 年4月1日 ～ 2030 年3月31日

2. 目標と取り組み内容

育児休業等の取得の状況に関する目標：5 年間における育児休業取得者数 3 名を目指す

労働時間の状況に関する目標：1 か月当たりの平均残業時間を 20%減少する

〈対策〉

2025 年4月～

- ・高齢者が多いことから育児に参加している社員が少ないが、育児休業したい社員がいた際に周りの理解が進んでいるよう、全社員に対し、育児休業給付、休業中の社会保険料免除などについて周知する。
- ・所定外労働の現状について、課題意識をもってもらうよう、管理職に周知する。

2026 年4月～

- ・対象者からの申し出があった際に意思確認等、個別相談ができるような体制を作る。
- ・残業時間を減らすため方針を立案し、協議する。

2027 年 4 月～

- ・育児休業等へのハラスメント防止のため、各営業所の管理職に研修を実施する。
- ・協議した内容から、取組概要を示し、全社員へ通知する。

2028 年4月～

- ・育児休業制度を利用した従業員がいた際は、社内報等で紹介するなどし、育児参加をしやすい環境を作る
- ・残業時間を減らす取り組みを施行実施する。

2029 年4月～

- ・育児休業取得者へアンケート調査を行い、成果と今後の課題を明確する。
- ・施行実施前後での残業時間の変化を分析し、成果と今後の課題を明確化し、本格導入に向けた対策を講じる。
- ・本格導入する。