

株式会社ケイトー 一般事業主行動計画

(「女性活躍推進法」に基づく)

当社は、女性が仕事と家庭の両立を図り、就業を継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うため、以下の行動計画を策定する。

1.計画期間

2022年4月1日 ～ 2025年3月31日 までの3年間

2.目標と取り組み内容

目標①： 管理営業職での女性採用率の向上及び労働環境整備（採用率20%以上）

取組内容： 2022年4月～

- ・採用選考基準や募集内容に課題はないか検討する
- ・社員の残業を削減し、仕事と家庭の両立がしやすい労働環境作りを行う
残業時間が多い場合、部署への聞き取りを行い、業務の見直し等の働きかけを行う
- ・キャリアアップ形成をしていくイメージをしやすいするために人事評価制度を見直し、職務内容、実績に即した評価基準を導入、再構築する

目標②： 両立支援制度や柔軟な働き方の活用により、就業継続を促進する（40%以上）

取組内容： 2022年4月～

- ・社内ネットワークにて利用可能な支援制度の情報提供を行う
- ・可能な限りテレワーク及び時短勤務の推奨を行う
- ・年次有給休暇取得を促進する
- ・育児休暇取得等、利用可能な制度利用の促進

株式会社ケイトー 一般事業主行動計画

(「次世代育成支援対策推進法」に基づく)

当社は、社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、以下の行動計画を策定する。

1.計画期間

2022年4月1日 ～ 2025年3月31日 までの3年間

2.目標と取り組み内容

目標①： 年次有給休暇取得率の向上

取組内容： 2022年4月～

- ・年次有給休暇取得状況を把握し、取得率の低い社員への取得を促す
- ・学校行事や家族間でのイベント行事などでの積極的な取得促進
- ・相談窓口を設け、いつでも相談にのれる体制をつくる

目標②： 育児休暇・休業等の制度内容の周知及び取得促進する

取組内容： 2022年4月～

- ・制度に関するパンフレットの作成・配布を行い、社員への周知をはかる
- ・出産、育児に関する社内制度についての研修会を開催し、
休暇を取得しやすい職場環境づくりをはかる
- ・社員の育児等に対し、時短勤務及びテレワーク等を積極的に活用する
- ・ノー残業デーを設け、子育て等家庭での時間を充実できる環境つくる

男女の賃金の差異について

区分	男女の賃金の差異（男女の賃金に対する女性の賃金の割合）
全労働者	73.8%
正社員	65.0%
パート・有期社員	74.5%

- ・対象期間：2022年6月1日～2023年5月31日
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、派遣社員、警備員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。