



## 株式会社ケイトー 一般事業主行動計画

(「女性活躍推進法」・「次世代育成支援対策推進法」に基づく)

当社は、女性が管理職として活躍でき、また社員の働き方を見直し、男女ともに長く勤められる職場環境の構築、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

2025年4月1日                      ～                      2028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： 2025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やすく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： 2025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

目標③： 年次有給休暇取得率の向上

取組内容： 2025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④： 育児休暇・休業等の制度内容の周知及び取得を促進し  
男女ともに育児休業取得率を70%以上とする

取組内容： 2025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
- ・休業者の業務カバー体制の検討  
(代替要員の確保、業務の役割分担、多能工化等)の実施を行う

目標⑤： 労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の  
合計労働時間数を、30%削減する

取組内容： 2025年4月～

- ・所定外労働の原因の分析等を行う
- ・各部署でのフォロー体制の見直し等を行う
- ・社内報等による社員への周知を行う
- ・システム等の導入による作業の効率化を図り、所定外労働時間を削減する
- ・ノー残業デーの実施

## 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     | 82.4%                       |
| 正社員      | 62.9%                       |
| パート・有期社員 | 83.8%                       |

- ・対象期間：2024年6月1日～2025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。