

株式会社茨運 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統合計画)

1. 計画期間：2025 年 9 月 1 日～2030 年 3 月 31 日（5 年間）

2. 当社の課題：

【女性活躍に関する課題】

- ・全従業員に占める女性比率が 5.3%と低く、特にドライバー職の採用が課題
- ・管理職に女性がいない（0.0%）

【仕事と育児の両立に関する課題】

- ・育児休業の取得実績がゼロ（正規・非正規とも）
- ・男性の育休取得が進まない要因として、業務が単独で完結する職種（例：ドライバー）であるため、代替が難しい
- ・有給休暇取得率が全体で 54.0%と改善の余地あり

3. 目標:

【女性活躍推進】

- ① 採用に占める女性の割合を 20%以上とする（特にドライバー職）

【次世代育成支援】

- ① 男性の育児休業取得率を 50%以上とし、平均取得期間を 1 ヶ月以上とする
- ② 女性の育児休業取得率を 100%とする
- ③ 有給休暇の取得率を全従業員平均 70%以上とする

4. 取組内容と実施時期:

実施時期	取組内容
2025 年 9 月～	求人情報に未経験女性ドライバーを含む活動写真や動画を使用し、女性でも未経験でも活躍できる環境であることを P R。 育児休業の制度周知に加え、育児休業の取得対象者に対して、上司を交えた取得計画面談を実施。分割取得・時短復帰にも柔軟に対応する。
2026 年 4 月～	有給休暇の計画的取得日（例：年末年始や繁忙調整時）の設定と、部署別取得目標を設定。
2029 年 4 月～	各目標の進捗を管理課にて集計し、必要に応じて施策を見直し、社内外に公表。

5. 計画の公表・進捗管理：

- ・本計画は社内掲示および会社ホームページにて公表
- ・年 1 回、進捗確認と見直しを行い、経営層へ報告のうえ必要な是正を実施

備考（計画策定上の強み）：

- ・給与制度は男女共通のテーブルで構成されており、公平な評価制度が整備済
- ・女性社員の平均勤続年数（女性 12.5 年、男性 9.2 年）が高く、長期的な雇用関係の形成実績がある