

## 誠和梱包運輸株式会社 行動計画

女性ドライバー、倉庫軽作業職、総合職、営業職（配車職）を増やし、また育児休業後の短時間勤務制度など、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の様に行動計画を策定する。

### 1. 計画期間 令和5年4月1日～令和10年3月31日

### 2. 当社の課題

運送会社は男性の職場という概念が根強く、女性の応募者が少ない。近年、女性のドライバー希望、営業職希望もかなりあり、運送会社＝男性の職場という固定的なイメージを脱却し、女性がもっともっと活躍できる職場に変えていきたい。女性が増えること＝働き甲斐、働きやすい職場を実現させる。

- (1) 女性の事務職の割合が多く、各所の事務部門に配属され、配属先が偏っている。総合職、営業職、ドライバー職、倉庫軽作業職など男性に比べ大幅に少ない。

### 3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：ドライバー、倉庫軽作業職、営業職（配車職）の女性を現在の22人から45人に以上に増加させる。

#### <取組内容>

- 令和5年4月～ 総合職、営業職（配車職）女性ドライバー、倉庫軽作業職、の応募を増やすため、会社パンフレット、ホームページの内容を再度見直し、改定する。新規採用時も男女の偏りが出ない様考慮し採用決定する事及び女性の役職者の割合を上げて行く。現在までほぼ男性が従事して来た配車や営業などにも積極的に雇用拡大し、研修も含め女性の活躍できるキャリア形成を進める。
- 令和5年4月～ 学生求人の職種で女性は事務職中心となっていたが、総合職、営業職（配車職）倉庫軽作業職の求人も追加する。

目標2：パート職員から正社員への登用。育児後の短時間労働などの柔軟な働きかけ。

- 令和5年4月～ 女性ドライバーでも勤務可能な、長距離輸送ではなく、近距離（ルート輸送）の仕事及び倉庫軽作業職を確保すべく、営業を強化していく。
- 令和5年4月～ 共働き世帯では男性の子育て目的の休暇も重要と考え、男性の育児休暇の取得の促進にも対応できる人員を確保して行く。
- 令和5年4月～ 子どもを育てる労働者が、始業・終業時刻の繰下げや、看護の為の休暇に

ついて時間単位で取得できる制度を設けて行く。

- 令和5年4月～ 事務部門に配置されている女性社員の営業職（配車職）への希望を把握する。
- 令和5年4月～各営業所長ヒアリング等により女性を配属する上で課題について把握し、解決策について検討する。
- 令和5年4月～パート社員について、正社員へ希望があるのか等のヒアリングを行う。
- 令和5年4月～育児休業後復帰した社員に対し、フォローアップ、ヒアリングを実施する。
- 令和5年4月～取組状況のフォローアップ、ヒアリングを3カ月に1回程度実施する。
- 令和5年4月～産前産後休業・育児休業制度の再度周知徹底（周知は十分行き届いていると思われるが）
- 令和5年4月～出産や子育てが理由で一旦退職された方が再雇用を希望する場合の制度を設ける。
- 令和5年4月～時間外・休日労働等の削減のための措置を講ずると共に年次有給休暇の取得促進。
- 令和5年4月～今まで、ドライバー経験や配車経験が無い物でも雇入れる為の機会を設け、トライアル雇用等も推進して行く。