

(次世代法・女性活躍推進法) 行動計画

次世代育成支援対策推進法第12条1項又は第4項及び女性の就業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、次のとおり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（3カ年年計画）

2・取組目標と具体的な取り組み事項

定量的目標①：女性管理職の割合を5%にする

定量的目標②：有給休暇取得率を75%にする

- (1) **育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備**
育児休業における現職又は現職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
- (2) **育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性従業員が就業を継続し、活躍できるようにするための環境整備**
出産・育児経験者をメンターとして、気軽に相談に乗り助言できる環境を作る
- (3) **(育児・介護など)環境に応じて従業員が利用できる制度の策定・周知**
始業・終業時刻の繰り上げ又は繰り下げの制度の策定
短時間勤務・在宅勤務などによる柔軟な働き方ができる制度策定
育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業などの諸制度の周知
年次有給休暇の取得の促進
- (4) **次世代育成支援対策に関する取組み**
若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供
- (5) **その他**
男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大
(多様な職務を経験する機会をつくる)
積極的・公正な育成・評価に向けた評価者研修の実施
女性が活躍できる職場であることについて、求職者に向けた積極的な広報

2022年4月1日
中央物産株式会社

女性の活躍の状況に関する情報公表

○女性管理職の割合／実績値 2.94 : % (2022年3月31日現在)

○採用した労働者に占める女性労働者の割合／実績値 (2022年3月31日現在)

期間： 2019年4月1日～2020年3月31日 68.6%

期間： 2020年4月1日～2021年3月31日 26.5%

期間： 2021年4月1日～2022年3月31日 29.6%

○男女の賃金差異(2022年4月1日～2023年3月31日)

男性平均年間賃金を100%とした場合の女性の賃金の割合

全労働者 42.9%

社員 71.4%

パート・有期社員 53.4%

*全労働者における男女の賃金の差異は、男女の勤続年数の差異が影響しております。

(本件に関する問い合わせ先)：中央物産株式会社 経営企画本部 人事部 TEL:03-3796-5571