# 一般事業主行動計画

日本ホイスト株式会社は、次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づき、「一般事業主行動計画」を公表いたします。

**計画期間**　　令和６年４月１日　～　令和１１年３月３１日

**策定日**　　令和６日２月９日

**規定整備の状況**

・有期契約労働者も対象に含めた育児休業制度　…　有
・有期契約労働者も対象に含めたその他の両立支援制度　…　有

次世代育成支援対策の内容

**雇用環境の整備に関する事項**

〇妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

・妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
・育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備としての措置
　－育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知
　－育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し
・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諸制度の周知

〇働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

・所定外労働の削減のための措置の実施

**その他の次世代育成支援対策に関する事項**

・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、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進

女性の活躍推進に関する取組の内容

## 採用

・採用選考基準や、その運用の見直し
・女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報
・育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施

## 継続就業・職場風土

・職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる環境風土づくりに向けた意識啓発

## 長時間労働の是正

・組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信
・管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価
・チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底

## 配置・育成・教育訓練 ／ 評価・登用

・従来、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と、それによる多様な職務経験の付与

## 多様なキャリアコース

・採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し
（コース区分の廃止・再編等）
・育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施

性別問わず全社員が活躍できる環境を整備

1. 計画期間 2024 年 4 月 1 日～2029 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

●時間外協定内であっても、時間外労働が常態的に存在するので家庭との両立が難しく女性の正社員比率が高いとは言えない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

正社員への登用を 2 名以上実現する。

＜実施時期・取組内容＞

● 2024 年 4 月～ 時間外労働に対する業務内容の実態調査。

● 2024 年 10 月～ 人的追加措置が必要ならば、採用計画を策定する。

● 2025 年 1 月～ 計画に基づき、採用活動を展開する。

目標 2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

1ヶ月あたりの所定外労働時間平均を 40 時間以内とする。

＜実施時期・取組内容＞

● 2024 年 4 月～ 管理職主導で水曜日を定時推奨の日として定時退社を呼びかける。

● 2024 年 9 月～ 開始前に議長より、会議の最大時間を定めて参加者に予め公開する。

● 2025 年 1 月～ 営業日の土曜日については、16 時終了を推奨する。

**情報公開**

・役員に占める女性の割合 ３３．３％（全６名中、女性は２名）

・男女の育児休暇取得率 【男性：０％、女性：１００％】

・賃金の差異（対象期間：令和 4 年 10 月 1 日～令和 5 年 9 月 30 日）

| 区分 | 男性に対する女性の割合 |
|---|---|
| 全労働者 | 53.4% |
| 正社員 | 74.1% |
| 正社員以外の社員 | 83.2% |

賃金：基本給、超過労働に対する報酬など基本給以外の全ての手当、賞与等も含む。

正社員以外の社員：パート、嘱託等の名称問わず正社員以外の全社員。（派遣社員は除く。）

以 上