

## キチナングループ株式会社 行動計画（次世代育成）

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全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に、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年4月1日～令和7年3月31日までの2年間

### 2. 内容

目標1.計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性社員…一人以上取得

女性社員…取得率80%

<対策>

●令和5年4月～ 男性従業員も育児休業の取得ができることを社内グループウェア、会議等を通じ、定期的に周知・啓発を図る。

●令和5年6月～ 育児休暇に係る制度、就業規則、その他情報を掲載したパンフレットを作成し、社内ポータルサイトやグループウェアで周知する。総務担当者が定期的に該当者を確認し、積極的に周知を図る

目標2.年次有給休暇取得促進を図る

年次有給休暇取得率 70%

<対策>

●令和5年4月～ 全社員の年次有給休暇取得状況の現状把握、周知

●令和5年6月～ 各部署にて年次有給休暇の取得計画を策定

●令和5年7月～ 取得状況を定期的に確認、各部署に周知

## キチナグループ株式会社 行動計画（女性活躍）

女性社員を増やし、また女性社員が活躍できる雇用環境を整えてその能力を十分に発揮できるようにするため、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年4月1日～令和7年3月31日までの2年間

### 2. 内容

目標1. 労働者に占める女性比率を25%以上とする。

〈対策〉

- 令和5年4月～
  - ・女性が活躍できる職場であることについて会社ホームページ採用活動・求人広告等で積極的に広報する
  - ・採用担当者にも女性社員を選任し、女性が応募しやすい環境づくりを行う
- 令和5年5月～ 求職者に、各種休暇制度に係る会社の取り組みや実績等の情報を提供し、女性が働きやすい職場であることをアピールする。

目標2. 男性に対する女性の平均勤続年数比率を70%にする。

〈対策〉

- 令和5年4月～ 総務担当者・採用担当者が女性活躍推進・両立支援等のセミナーに参加し、情報収集を行う
- 令和3年5月～ 職場と家庭の両立において男女がともに貢献できる職場風土づくりのための情報を、社内ITツールや会議、勉強会等を通じて定期的に周知・啓発を図る

女性の職業生活における活躍に関する情報

- 一月当たりの労働者の平均残業時間  
令和4年度実績…14.1時間

2022年度実績（2022/6/1-2023/5/31）

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合  
〔正社員〕 11.5%（男性 293名・女性 38名）  
〔パート・アルバイト〕 81.7%（男性 51名・女性 228名）
- 男女の賃金の差異  
（全労働者） 77.7%  
（うち正規雇用労働者） 89.2%  
（うち非正規雇用労働者） 57.7%
- 男女の平均勤続年数の差異  
男性：8.6年 女性：3.7年