

# 株式会社トセキ関東甲信越 一般事業主行動計画

社員が仕事と子育てとを両立させることができ、かつ働きやすい環境でその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年1月1日～2026年12月31日

2. 当社の課題

- ①女性社員の職域が狭く、社内の意思決定等に女性の視点が抜けてしまいやすい。
- ②時間外労働削減や休暇取得等への意識が低く、ワークライフバランスが保たれにくい。

3. 目標

目標1：管理職に占める女性労働者の割合を、2021年現在の2%から4%に倍増させる。

<取組内容>

- 2022年1月～ 幅広い知識を持った管理職を育成するため、定期的な人事異動を実施する。
- 2022年1月～ 管理職候補者に対し、役員や人事担当幹部による個別面談を実施する。
- 2022年1月～ 管理職（候補者含む）を対象とした研修を実施する。

目標2：営業職及び技術職の女性社員を、2021年現在の10名から15名以上にする。

<取組内容>

- 2022年1月～ 弊社営業職及び技術職に求められる能力に近い分野の教育（農学・工学等）を行っている大学・専門学校等と産学連携行事を行い、女子学生への認知度を高める。
- 2022年1月～ フォークリフト等の資格取得を進め、女性でも重量物を扱いやすいようにする。

目標3：育児休暇取得率を、男性20%以上、女性90%以上にする。

<取組内容>

- 2022年1月～ 対象社員について、都度制度について説明を行う。
- 2022年1月～ 過去の取得状況を分析し、取得しなかったケースについて原因を特定する。
- 2022年4月～ 幹部対象の会議時等に、取得推進に向けた講話を実施する。

目標4：時間外労働時間数（月平均）を、2021年現在の14hから10h以下へ削減する。

<取組内容>

- 2022年1月～ 過去の時間外労働の状況を分析し、時間数が多い者について原因を特定する。
- 2022年4月～ 幹部対象の会議時等に、時間外労働削減に向けた講話を実施する。  
また、時間外労働が多い者と個別に面談し、対応策を協議する。

#### 4. 実績

目標1：管理職に占める女性労働者の割合を、2021年現在の2%から4%に倍増させる。

- 2023年12月現在 女性管理職割合は1.3%です。長期的な人材育成を継続します。

目標2：営業職及び技術職の女性社員を、2021年現在の10名から15名以上にする。

- 2023年12月現在 当該女性社員は9名です。引き続き資格取得や職場環境改善に取り組みます。

目標3：育児休暇取得率を、男性20%以上、女性90%以上にする。

- 2023年実績 男性の取得率：38% 女性の取得率：100%  
策定時より女性は達成しておりましたが、今回新たに男性も達成いたしました。  
とは言え取得率の向上の余地は残っておりますので、さらなる向上に向けて取り組みを継続いたします。

目標4：時間外労働時間数（月平均）を、2021年現在の14hから10h以下へ削減する。

- 2023年実績 時間外労働時間数は月平均9hで、達成いたしました。今後もさらに削減できるよう、業務効率化に取り組んでまいります。