

## 株式会社昭和イーティング 行動計画

女性が就業継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：令和3年4月1日～令和8年3月31日

2. 当社の課題

- ・非正規男女の平均継続勤務年数に差異がある
- ・年次有給休暇の取得率が低い

- ・受託事業のため受託解除となった場合、勤務地変更を望まず、同場所で新たな受託先の勤務を希望することが多いため(比較的女性は自宅近くを希望することが多い)
- ・病院、福祉施設の給食受託事業の為、365日稼働なうえ、早朝からの勤務が多く、フレックスタイムや在宅勤務など柔軟な働き方を選択することが困難なことで育児との両立が難しい
- ・受託先事業所の都度の要望(通常勤務の他にイベント等が行われることがある)に応じた勤務となるため、年次有給休暇が取得しにくい

3. 定量的目標

- ・男女の平均勤務年数差異を94%以上とする
- ・年次有給休暇の取得率を50%以上とする

4. 取組内容 ※令和3年は新型コロナウイルス感染防止ため、研修等中止といたします。

- ・両立支援制度を利用しやすい環境の整備

- ・令和4年4月～ 利用可能な両立支援制度に関する周知を行う
- ・毎年10月 現場責任者に研修を実施し環境整備に取り組む
- ・令和5年4月～ 妊娠中・産前・産後休業や育児休業からの復帰後の配慮や処遇に関する周知を行う
- ・令和5年12月～ 全従業員を対象としたマタハラ防止のための取組みを行う
- ・毎年10月 課題を把握し、環境の改善、整備に取り組んでいく

- ・人員構成の見直しを実施し、有給休暇を取得しやすい環境を整備する

- ・令和3年4月～ 全従業員に有給休暇の取得を促す
- ・令和4年4月～ 有給休暇の取得状況の確認
- ・令和4年12月～ 各事業所における作業工程及び勤務シフトの見直し等を行い、課題の洗い出しを行う
- ・令和5年12月～ 課題に基づき人員配置の変更、職場環境の改善に取り組む
- ・令和6年以降 再度の見直し、改善に取り組む
- ・毎年10月 現場責任者に研修を実施し環境整備に取り組む

### 女性活躍の現状に関する情報公開

対象：令和5年11月～令和6年10月)

当社における男女の賃金差異（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）

全ての労働者（正規労働者・非正規労働者） 56.7%

#### 【正規労働者】

- ・男女の賃金差異 89.1%
- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合：80.0% ・男女の平均継続勤務年数の差異：101.3%

#### 【非正規労働者】

- ・男女の賃金差異 57.4%
- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合：74.1% ・男女の平均継続勤務年数の差異：100.2%