

## 株式会社シーヴェック九州 行動計画

シーヴェック九州では、多様な人材が十分に個性を発揮し活躍する事で、人・組織双方の成長と発展を目指してまいります。これまで以上に女性が安心して働ける環境・制度づくりを中心に取り組みを進め、各職場で活躍する女性を増やすため、以下の通り行動計画を定め推進致します。

### 1.計画期間

令和3年9月1日～令和8年8月31日

### 2. 当社の課題

- ①体力負荷の大きな業務や時差勤務が必要なことから、女性の応募が少ない 【20年度実績：男性 93%、女性 7%】
  - ・体力負荷の大きな業務が存在する為、女性の応募者が少ない
  - ・時差勤務がメインとなっている為、子育て中の女性等時間制約のある社員の就業継続が困難な状況が予測される
- ②男性の育休取得実績が少ない 【20年度実績：男性 0%、女性 100%】
  - ・男性従業員における、該当年度の子どもの出生数に対する育休取得者の割合が低い

### 3. 目標

- ①令和8年(2025年度)までに女性の応募割合を20%以上とする

【取組み1】女性の働きやすい環境への改善を全社で取り組む

- ・令和3年10月～ 女性の活躍できる職場環境の課題検討と改善活動を継続して行う
- ・令和4年 4月～ 企業説明会への積極的参加、快適な職場環境、女性の活躍・仕事と育児の両立についての取り組みや実績をアピールした求人活動を実行

- ②令和8年(2025年度)までに男性の育休取得率を15%以上を目指すとともに  
男女共に育児と両立できる制度を整備する

【取組み1】性別にかかわらず、育休制度の取得を促進することによって、  
女性労働者が仕事と家庭を両立できる環境を実現する

- ・令和3年10月～ 男性育児の為の特別休暇の新設制度の周知
- ・令和3年11月～ 男性育休取得に関する法改正への対応準備と  
取得促進に向けた社内周知内容の検討
- ・令和4年 4月～ 男性育休取得促進の具体的実行

【取組み2】より働きやすい人事制度の拡充

- ・令和3年10月～ 個々人に合わせたフレキシブルな時短勤務制度の検討
- ・令和4年 4月～ 不妊治療を行う従業員へのサポート制度の検討 等

以上

■各種関連データ

対象期間：2022年4月1日～2023年3月31日

データ集計時点：2023年3月末時点

名称	管理職に 占める女 性労働者 の割合 (%)	男性労働 者の育児 休業の取 得割合 (%) (注1)	男性労働者 の育児休業 と育児目的 休暇の取得 割合(%) (注2)	労働者の男女の賃金の差異 (%) (注3)		
				全労働 者	うち 正規雇 用労働 者	うち パート・有 期労働者
株式会社シーヴィテック九州	-	37.0	100.0	71.9	69.1	99.5

(注)

- 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。
- 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第2号における育児休業等及び育児目的休暇の取得割合を算出したものであります。配偶者が出産した年度と、育児休業及び育児目的休暇を取得した年度が異なる男性労働者がいる場合、100%を超えることがあります。
- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものであります。