

株式会社クックワン 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、また、女性が活躍できる雇用環境を整備し、すべ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、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和5年9月1日～令和10年8月31日までの5年間

2. 当社の課題

- ① 食品製造と言う業態柄、パートスタッフが絶対的に多い（特に女性）が、現場管理者たる女性社員が少ない。
- ② パートスタッフに実務作業を委ねる為、出勤状況により、現場管理者及び主力パートスタッフに残業が発生する。
又、有休取得の偏りも見られる。
- ③ 役職者（正社員）内の管理職（課長職以上）並びに現場監督職（係長職以上）に女性の割合が低い。

3. 内容

〈女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供〉

目標 1：製造部に於いて非正社員の中から正社員への登用を3名以上実現する。

〈対策〉

- 令和5年 9月～ 登用対象者の検討
- 令和5年 11月～ 本人の意向確認
- 令和6年 1月～ 社員登用に向けたOJT
- 令和7年 4月～ 順次登用開始

登用実績

- 令和5年12月～ 女性 2名登用 男性 1名登用
- 令和6年 7月～ 男性 1名登用
- 令和6年12月～ 女性 1名登用

《職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備》

目標2：①令和7年中に全従業員の一カ月あたり残業時間を月30時間以内とする。

＜対策＞

- 令和5年 9月～ 日次の残業時間が把握できるよう、新たな管理帳票を組み立てる。
- 令和5年 9月～ 月次開催の安全衛生委員会にて状況把握し、超過者の業務改善を、啓発する。
- 令和5年 9月～ 管理帳票の整理、安全衛生委員会で討議を実施するも目標未達の状況にあり継続課題とする。

＜追加策＞

- 令和6年 6月～ 残業問題解消のため、新部署を設置し問題点の解消を図る。
- 令和6年11月～ 製造支援部を立ち上げ、残業解消に向けた計画を遂行する。
一環として、工場間（本社⇒支所）の作業移行を実施する。

《女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供》

目標3：①女性管理職（課長職以上）を1名
②現場監督職（係長職以上）を2名 育成する。

＜対策＞

- 令和5年 9月～ 現状把握（各工場並びに全体）
- 令和5年11月～ 次年度にむけて現在の評価制度を再点検し、男女差の有無を検証し、不合理な点が有れば見直しする。
- 令和6年 3月～ 新年度に向けた職務基準書に基づき、日次/月次の業務を振り返る。
- 令和6年 8月～ 上期終了前の総括を行う。
自己評価並びに上長評価からの面談を行う。
- 令和8年 4月～ 適宜登用開始

《男性の育児休業等取得率》

前年事業年度に度中に配偶者が出産した男性労働者数と育児休業等を開始した男性労働者数又、同労働者の育児休業平均取得日数の公表

- ◆該当者 2名 育児休業等を開始した者 2名
- ◆取得率 100 %
- ◆平均取得日数 31日

『女性活躍に関する情報公開』

公表日：2025/3/1

※各対象期間 令和6年度 2024/3/1～2025/2/28

■男女の賃金の差異

| | | |
|------|-------|---------------------------|
| 全労働者 | 88.9% | ◎賃金：基本給、超過労働報酬、賞与含、通勤手当除く |
| 正社員 | 84.6% | ◎正社員：出向者は、当社から他社への出向含む |
| パート | 97.1% | ◎パート：派遣社員除く |

■採用した労働者に占める女性労働者の割合

| | 男性 | 女性 |
|-------|------|-----|
| 製造部 | 67% | 33% |
| 品質管理部 | 100% | 0% |
| 営業部 | 100% | 0% |
| パート | 20% | 80% |

■男女の平均勤続勤務年数の差異（設立 2018/8 創業 2019/10）

| | | | | |
|-----|----|-------|----|-------|
| 正社員 | 男性 | 3年3カ月 | 女性 | 3年6カ月 |
|-----|----|-------|----|-------|