

株式会社 ユーエイ 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り全従業員が安心して仕事に取り組み、男女共に働きやすい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 2022年3月1日 ～ 2025年2月28日までの3年

2. 内容

目標1：全従業員の労働時間の所定外労働時間を月42時間以内とする。

<対策>

2022年3月～ 長時間労働者が所属する部門長へヒアリングを実施する。

各部門で業務効率化に向けての施策を検討する。

2022年4月～ 長時間労働者の面談を随時実施する。

2022年5月～ ヒアリング・面談の結果を基に実態を把握・グラフ化し、長時間労働解消に向けての取り組みを検討・実施する。

目標2：全従業員に占める女性役職者・リーダーの割合を10%以上にまで高める。

<対策>

2022年3月～ 役職やキャリアに応じた研修を随時実施する。

男女公正な評価基準に基づいた新しい人事評価制度の説明会を開催する。

2022年4月～ 新しい人事評価制度を導入する。

2022年10月～ 上期の人事評価を行い、評価基準を精査する。

●労働者に占める女性労働者の割合 2022年3月31日時点

区分	割合
全労働者	41.1%
正規労働者	18.8%
非正規労働者	67.9%

●男女の賃金の差異

区分	男性の賃金に対する 女性の賃金の割合 (%)
正規労働者	78.9%

対象期間：2022 事業年度（2022 年 4 月 1 日から 2023 年 3 月 31 日まで）

賃 金：基本給、時間外労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当を除く。

補足説明：非正規雇用の上記割合は 90.9%。全労働者の上記割合は 56.4%と低い割合となっていますが、要因としては、全労働者における男女の賃金の差異について、男性の全労働者のうち非正規労働者の割合が 14.2%に対し、女性の全労働者のうち非正規労働者の割合が 69.3%となっていることから、差異の割合が低くなっております。

●男女別の育児休暇取得率

区分	割合
男性	33%
女性	100%

対象期間：2022 事業年度（2022 年 4 月 1 日から 2023 年 3 月 31 日まで）