

東洋冷蔵株式会社行動計画

当社では、「社員に働き続けたいと思われる会社」を目指し、さまざまな取り組みを行っています。中でも、性別、年齢、国籍、ライフスタイル、価値観など多様な背景を持つ社員一人ひとりが互いに尊重し合い、すべての人が自分らしく活躍できる環境づくりを重要な方針として推進しています。この方針のもと、女性があらゆる部門・職種において中心的な役割を担い、さらなる活躍ができる雇用環境を整備するため、以下の目標を策定し、各種施策に取り組めます。

1. 計画期間 : 2026年4月1日～2029年3月31日(3年間)

2. 目標と取組内容 :

目標1 (職業生活に関する機会の提供に関する目標)

女性管理職比率の目標を17%以上とし、さらなる育成と登用を目指します。

当社における女性管理職比率は、2025年4月時点で7.0%となっており、2030年に掲げる目標達成に向けた重要な通過点として、本計画期間中の取組を推進します。

異業種や他社管理職との交流を目的とした女性総合職向け研修を通じ、管理職を目指す社員の育成を進めてきた結果、女性管理職は増加傾向にあります。引き続き女性社員の管理職への登用を一層推進するため、以下の取組に注力します。

<取組内容>

2026年4月から次の取り組みを実施する。

○女性社員向けキャリア形成・リーダーシップ研修の実施

(異業種・他社女性社員との交流を含む研修を継続的に実施し、挑戦と成長を後押しする)。

○採用における男女比の均衡を意識した人材確保の推進

(新卒・中途採用において、性別に偏りのない採用活動を行い、将来の管理職候補となる人材のパイプライン強化を図る)

○健康課題・ライフイベントを踏まえたヘルスリテラシー研修の実施

(女性が生産性高く、長期的に働き続けるための基盤づくり)

○採用情報の発信力を強化し、女性応募者の増加を目指す

(女性社員のキャリア事例や働き方を積極的に発信する)

○柔軟な働き方による両立支援の推進

(テレワーク、短時間勤務等の制度を活用し、キャリア継続を支援する)。

目標2 (職業生活と家庭生活の両立に関する目標)

男性の育児休業取得率 100%の継続と、平均取得日数 30 日以上を目指します。

男性の育児休業取得率は 2024 年度に 100%を達成しました。一方で、2022～2024 年度の平均取得日数は 22.9 日であることから、引き続き男性の育児参画を促進し、職場環境全体の底上げに取り組めます。

<取組内容>

2026 年 4 月から次の取り組みを実施する。

- 男性社員向け育児休業制度・取得事例の周知
(社内イントラネット、説明資料等を通じて、制度内容や取得プロセスを分かりやすく発信)。
- 育児休業取得者による座談会の実施および社内報での発信
(実体験を共有することで、取得への心理的ハードルを下げる)。
- 上司・管理職向けの理解促進施策の実施
(部下の育休取得を前提とした業務配分やマネジメントを浸透させる)。
- 育休取得前後の業務引き継ぎ・フォロー体制の整備
(取得者・周囲双方の負担を軽減し、安心して取得できる職場環境を整える)。

以上