

## 立山黒部貫光株式会社 行動計画

従業員が仕事と子育てを両立させることができる働きやすい環境を作ることにより、すべての従業員がその能力を十分に発揮し、女性がさらに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4年4月1日 ～ 令和9年3月31日 5年間

2. 「次世代育成支援対策推進法」による計画

**目標：子供の出生時における男性の育児休業の取得を促進する。**

<対策>

- ・育児休業の制度内容等について社内ホームページで社員に周知し、随時育児休業希望者に休業中の処遇等の情報提供を積極的に行う。

3. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」による計画

**目標：女性管理職を2名以上にする。**

<対策>

- 令和4年4月～ 女性部下を育成する上司を対象とした研修を実施する。
- 令和5年4月～
  - ・男性中心の職場（技術系・情報システム系）への女性社員採用や、定期異動による配置拡大により多様な職務経験を付与する。
  - ・女性管理職養成を目的とした研修を実施する。

### 女性活躍推進法に関する情報公開（令和6年度実績）

項目	割合		
労働者に占める 女性労働者の割合	正社員	男性	86%
		女性	14%
	有期雇用者	男性	70%
		女性	30%
男女別の 育児休業取得率	正社員	男性	75%
		女性	100%
	有期雇用者	男性	—
		女性	—

## 立山貫光ターミナル株式会社 行動計画

従業員が仕事と子育てを両立させることができる働きやすい環境を作ることにより、すべての従業員がその能力を十分に発揮し、女性がさらに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4年4月1日 ～ 令和9年3月31日 5年間

2. 「次世代育成支援対策推進法」による計画

**目標：子供の出生時における男性の育児休業の取得を促進する。**

<対策>

- ・育児休業の制度内容等について社内ホームページで社員に周知し、随時育児休業希望者に休業中の処遇等の情報提供を積極的に行う。

3. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」による計画

**目標：女性管理職を1名以上にする。**

<対策>

- 令和4年4月～ 女性部下を育成する上司を対象とした研修を実施する。
- 令和5年4月～
  - ・男性中心の職場（技術系・情報システム系）への女性社員採用や、定期異動による配置拡大により多様な職務経験を付与する。
  - ・女性管理職養成を目的とした研修を実施する。

### 女性活躍推進法に関する情報公開（令和6年度実績）

項目	割合		
労働者に占める 女性労働者の割合	正社員	男性	74%
		女性	26%
	有期雇用者	男性	60%
		女性	40%
男女別の 育児休業取得率	正社員	男性	0%
		女性	—
	有期雇用者	男性	—
		女性	—