



内海産業株式会社



次世代育成支援対策推進法に基づく 一般事業主行動計画

2023年4月



UTSUMI SDGs

目標 5 ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る

5 ジェンダー平等を
実現しよう



- 5.1 あらゆる場所におけるすべての女性および女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。
- 5.2 人身売買や性的、その他の種類の搾取など、すべての女性および女子に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。
- 5.3 未成年者の結婚、早期結婚、強制結婚、および女性器切除など、あらゆる有害な慣行を撤廃する。
- 5.4 公共のサービス、インフラ、および社会保障政策の提供、ならびに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。
- 5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参加および平等なリーダーシップの機会を確保する。
- 5.6 国際人口開発会議（ICPD）の行動計画および北京行動綱領、ならびにこれらの検討会議の成果文書に従い、性と生殖に関する健康および権利への普遍的アクセスを確保する。
- 5.A 女性に対し、経済的資源に対する同等の権利、ならびに各国法に従い、オーナーシップ、および土地その他の財産、金融サービス、相続財産、天然資源に対するアクセスを与えるための改革に着手する。
- 5.B 女性のエンパワーメント促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。
- 5.C ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性および女子のあらゆるレベルでのエンパワーメントのための適正な政策および拘束力のある法規を導入・強化する。

1.基本方針

経営メッセージ～代表取締役社長 長野 慎

内海産業は、2019年8月にSDGsを経営に実装する事を目指し、「8.4宣言」と「SDGs 価値創造モデル（ぐるぐるリボンモデル）」を制定し、9つの「内海産業 重点取り組み課題」を掲げました。さらに、2019年9月に国連グローバルコンパクトに署名し「原則6 企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである」について対外的なコミットメントを実施しました。

日本の人口構造を考えると次世代育成および女性活躍はわが社だけでなく、我が国の重要な課題であると考え、2017年11月の内海産業の「機会均等宣言」に前後して、女性社員の採用や昇進、参画機会の増加、育児との両立支援等に取り組んで参りました。結果、女性従業員比率は、2017年3月の29.6%から2023年3月現在32.5%へと高まり、出産・育児に関わる制度の整備・利用促進などを行い、育児休業の取得率は男女ともに100%となりました。さらに、時間外労働の削減、有給休暇の取得促進、福利厚生・研修制度の充実、等の施策により年々女性社員の平均勤続年数も改善しつつあり、2020年3月に「健康経営優良法人」、2021年5月に「くるみん」認定をいただき、2023年には不妊治療と仕事との両立に取り組む企業として「くるみんプラス」認定をいただくに至りました。2022年3月には、ジェンダーに関わらず全てのメンバーが自分らしく輝き続ける姿を理想として掲げた「内海産業 D&I行動宣言」と「第一次D&I行動計画」を策定しております。

また、2022年8月に、内海産業の重点取組課題の一つ「少子高齢化」に関して、イクメンプロジェクトの「育てる男が、家庭を変える。社会が動く」という趣旨に賛同し、「イクメン企業宣言」を致しました。

◎内海産業「イクメン企業宣言」

内海産業は、チームのメンバー全員の幸せ（Well-being）を応援するため、以下の事項を約束します。

- 社員の多様性を「価値」と考え、社員の「強み」を引き出し、「弱み」をカバーし合える会社になります。
- エンパワーメントを進め、積極的に優れた仕事を承認し、学び、成長し、喜びを分かち合う会社になります。
- 仕事はもちろん、育児・介護・健康など個人のライフイベントによる負担を皆でシェアする「大きな家族」のような会社になります。
- 皆が、「自分の大切な人に働いてもらいたい会社」と思うまで、一切妥協せずに改善し続けます。

そして、誰もが美しく花開く内海産業に進化します。



今回策定する次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画は、男性の育児参加や男女問わず仕事と育児を両立する上での実効性のある環境構築を主なテーマとしており、イクメン企業宣言で掲げたチームのメンバー全員の幸せ（Well-being）をさらに加速するものです。

さらに、内海産業の次世代育成支援の取組みは、従業員の仕事と家庭の両立等を中心に置きつつも、子ども食堂や児童養護施設など地域における子育て支援にも視野を広げ、すべてのメンバーが我がゴトとして、社会課題である「少子化」対策ならびに「次世代育成」に取組み、貢献する事を目指して参ります。

そして、本計画の終了時点には、次期計画をSDGsの達成期限である「2030年のあるべき姿」を具体的に描き、より内外からみて魅力的なアクションプランとし、わが社のビジョンの実現に邁進し、同時に、SDGs（持続可能な開発目標）の達成に貢献するものにして参ります。

2. 計画期間・目標・アクションプラン

1. 計画期間

2023年4月1日 ～ 2026年3月31日

2. 目標 1

- ・ 育児休業取得率 男女とも85%以上
- ・ 男性の育児休業取得者のうち、育児休業および育児目的での年次有給休暇をパートナーの出産後一年以内に計10日以上取得する社員を85%以上

(18日以上の取得100%を我が社のスタンダードとする高みを目指す)

<アクションプラン> 2023年4月～ 「くるみん会」の実施 (パパ・ママ)

- 育児休業取得予定者へ産後パパ育休・育休分割取得の仕組みを再度周知するとともに、経験者の体験談を共有することで休業中の仕事の引継ぎや育児のイメージを膨らませ、男性の育児参加の促進へ繋げる
- 復職予定者には復職するにあたり不安なこと、働き方の希望等を復職前に共有し、復帰しやすい環境作りに努める
- 先輩パパ・ママから経験談等を聞き、アドバイスを得的場とする

目標 2

- ・ フレキシブルな働き方改革

<アクションプラン> 2024年4月～ 育児との両立をさらに推進する、柔軟な働き方の検討と制度導入

- 育児との両立に取り組む社員の声の吸い上げを「くるみん会」で行う（「小1の壁」など）

また、広い意味での次世代育成支援（子ども食堂、おてらおやつクラブ、児童養護施設への寄付等）を引き続き行っていく