

一般事業主行動計画

九州紙運輸株式会社

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、また、女性が活躍できる職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和8年4月1日～令和13年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- ・ 次世代法に関する課題：これまで男性社員の育児休業取得の実績が少なく、制度の認知度や職場の理解が十分とは言えない。
- ・ 女性活躍推進法に関する課題：応募者に占める女性の割合が低く、正社員における女性比率が伸び悩んでいる。

3. 目標と対策

【目標1】（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

計画期間内に、男性労働者の育児休業取得者を1名以上出す。

- ・ 対策（取組内容）：
 - 令和8年4月～ 育児休業に関する社内規程、および休業中に支給される各種給付金・社会保険料免除などの優遇制度について、全社員への周知・情報提供を始める。
 - 令和8年10月～ 対象となる男性社員（配偶者が出産した、または出産予定のある社員）に対し、個別に制度の案内や面談を行い、取得を促す環境を整える。
 - 令和9年4月～ 管理職を対象に、男性の育休取得に対する理解を促すための意識改革や、業務を周囲で相互カバーするための体制づくりについて協議を行う。

【目標 2】（女性活躍推進法に基づく目標：区分① 機会の提供）

計画期間内の女性正社員を新たに2名以上採用する。

- 対策（取組内容）：
 - 令和8年4月～ 求職者に向けた求人票や自社ホームページ等の募集要項に、子育て支援制度や残業削減への取り組み、男女問わず活躍できる職場であることを明記し、女性が応募しやすいようにアピールを強化する。
 - 令和8年10月～ 社内の採用選考において、男女公正な評価基準が徹底されているかを再確認し、女性応募者への面接・選考機会を積極的に設ける。
 - 令和9年4月～ 入社した女性社員が定着し、長くキャリアを築けるよう、定期的なフォロー面談や就業環境の見直しを実施する。

4. 情報公表

公表日：2026年6月1日

• 男女間賃金差異（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）

区分	男女間賃金差異（%）
全労働者	67.1%
正社員	65.9%
有期契約社員	0%

対象期間：2025年1月1日から2025年12月31日まで

賃金：基本給、時間外手当、賞与等を含み、通勤手当を除く。

正社員：正社員のみ。

有期契約社員：有期契約の嘱託社員。

差異についての補足説明：事務員の女性社員に比べトラック乗務員の男性社員の時間外労働が多いため、男女間格差が大きくなっている。

• 女性管理職の比率（2026年3月現在） 0%

• 男女の平均勤続年数の差異（2026年3月現在）

	平均勤続年数
男性	17.2年
女性	5.9年
差異	11.3年