

一般事業主行動計画について

次世代育成支援対策推進法第12条第1項又は第4項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、策定します。

記

①計画期間	令和3年4月1日～令和8年3月31日									
②目 標	<p><次世代育成支援対策推進法に基づく目標></p> <p>1. 子育てをしつつ活躍する女性労働者を増やすための環境の整備</p> <p><女性活躍推進法に基づく目標></p> <p>1.女性の採用における競争倍率平均を営業職5.5以下・事務職4.5以下へ</p> <p>※平成29年～令和3年平均</p> <p>(職種) (男性) (女性)</p> <table style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>営業職</td> <td>1.9</td> <td>5.7</td> </tr> <tr> <td>整備職</td> <td>1.2</td> <td>0.2</td> </tr> <tr> <td>事務職</td> <td>0.2</td> <td>4.7</td> </tr> </table> <p>2.男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合を62%以上へ</p> <p>※令和3年3月現在、正社員の平均勤続年数:男性16.7年・女性10.1年・(割合60.4%)</p>	営業職	1.9	5.7	整備職	1.2	0.2	事務職	0.2	4.7
営業職	1.9	5.7								
整備職	1.2	0.2								
事務職	0.2	4.7								
③取組内容	<p><次世代育成支援対策推進法に基づく取組></p> <p>◆社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組</p> <p><女性活躍推進法に基づく取組></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆所定外労働の削減のための措置の実施(令和3年4月1日～) ◆年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施(令和3年4月1日～) ◆パートから正社員へ、一般職から総合職への転換制度の積極的な運用(令和3年4月1日～) ◆妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施(令和3年4月1日～) ◆育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知(令和3年4月1日～) ◆若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進(令和3年4月1日～) 									

以 上

女性の活躍に関する情報

1. 労働者に占める女性労働者の割合（2025年3月末時点）

雇用区分	割合	
	男性	女性
正規雇用者	92.6%	7.4%
非正規雇用者	65.6%	34.4%
全体	90.2%	9.8%

2. 男女の賃金差異に関する実績（2024年4月1日～2025年3月31日）

全労働者	57.3%
内) 正規雇用	62.6%
内) 非正規雇用者	87.3%
正社員（管理職）	100.5%
正社員（非管理職）	67.7%

※女性の平均年間賃金 ÷ 男性の平均年間賃金

3. 男女の平均継続勤務年数の差異（2025年3月末時点）

【女性】正規雇用者：12.3年／非正規雇用者：3.3年

【男性】正規雇用者：17.5年／非正規雇用者：18.7年

※正規労働者における男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合：70.2%

4. 育児休業等の取得割合（2024年4月1日～2025年3月31日）

【男性】育児休業等の取得率 43.8% (32名中14名)

【女性】育児休業等の取得率 100.0% (1名中1名)

※男女別の育児休業取得率…自身および配偶者が出産した労働者の内、育児休業や出産時の特別休暇を取得した労働者の割合

※特別休暇…出産等の事由に応じた日数の休暇（給与日割額100%支給）を付与する

当社独自の休暇制度