

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5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、下記の行動計画を策定します。

記

1. 計画期間	令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間																								
2. 目標	<p>(1) 女性の採用における競争倍率平均を<u>営業職5.5以下・事務職2.5以下</u>へ</p> <p>※令和4年～令和7年平均</p> <table border="1" data-bbox="558 716 893 851"> <thead> <tr> <th></th> <th>男性</th> <th>女性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>・営業職</td> <td>1.5</td> <td>6.5</td> </tr> <tr> <td>・整備職</td> <td>1.0</td> <td>1.0</td> </tr> <tr> <td>・事務職</td> <td>1.0</td> <td>2.9</td> </tr> </tbody> </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<u>75%以上</u>へ</p> <p>※令和8年3月時点</p> <p>正社員の平均勤続年数：男性17.3年、女性12.3年（割合71%）</p> <p>(3) 育児休業及び育児目的休暇の取得率向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業取得率を<u>10%以上</u>へ ・男性の育児目的休暇を含む取得率を<u>60%以上</u>へ <table border="1" data-bbox="558 1097 1181 1209"> <thead> <tr> <th></th> <th>男性</th> <th>女性</th> <th>全体</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>・育児休業取得率</td> <td>5%</td> <td>100%</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>・育児目的休暇含む取得率</td> <td>37%</td> <td>100%</td> <td>44%</td> </tr> </tbody> </table> <p>(4) 時間外・休日労働の削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フルタイム従業員の一人当たりの残業時間を<u>月平均22時間以内</u>へ <p>※令和5年度～令和7年度の月平均残業時間…25時間</p>		男性	女性	・営業職	1.5	6.5	・整備職	1.0	1.0	・事務職	1.0	2.9		男性	女性	全体	・育児休業取得率	5%	100%	16%	・育児目的休暇含む取得率	37%	100%	44%
	男性	女性																							
・営業職	1.5	6.5																							
・整備職	1.0	1.0																							
・事務職	1.0	2.9																							
	男性	女性	全体																						
・育児休業取得率	5%	100%	16%																						
・育児目的休暇含む取得率	37%	100%	44%																						
3. 取組内容 ・実施時期	<p><取組内容></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2.5以下へ</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報。 <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75%以上へ</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発。 <p>(3) 育児休業及び育児目的休暇の取得率向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆管理職に対し、育児休業・休暇制度の概要を周知し、制度の理解を促進。 ◆妊娠・出産時や定期的(毎年3月)に育児休業・休暇制度の概要資料を配布し個別に働きかける。 ◆育児休業・休暇制度について、いつでも閲覧できるよう社内ポータルに掲載。 ◆育児休業・休暇制度に関する相談窓口を再度通知。 <p>(4) 時間外・休日労働の削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆業務状況の情報共有・業務分担の見直し等、マネジメントの徹底。 ◆業務のデジタル化を進めて更なる業務の効率化の取り組みを行う。 ◆労働時間の状況を日々確認し、従業員の労働時間短縮を推進していく。 <p><実施時期></p> <p>令和8年4月より実施</p>																								

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（2026年3月31時点）

雇用区分	割合	
	男性	女性
正規雇用者	92.3%	7.7%
非正規雇用者	70.1%	29.9%
全体	90.4%	9.6%

2. 男女の賃金差異に関する実績（2025年4月1日～2026年3月31日）

雇用区分	割合
正規雇用者	62.3%
非正規雇用者	79.1%
全体	56.1%

※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（2026年3月31日時点）

雇用区分	男性	女性	割合
正規雇用者	17.3年	12.3年	71.1%
非正規雇用者	19.2年	3.9年	20.5%
全体	17.4年	10.1年	58.1%

4. 育児休業等の取得割合（2025年4月1日～2026年3月31日）

【男性】育児休業等の取得率 44.8%（29名中13名）

【女性】育児休業等の取得率 100.0%（5名中5名）

※育児休業等の取得率…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