

第 2 期

女性の職業生活における 活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づく 一般事業主行動計画

(2016年4月1日)

働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性がその個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、一定規模以上の企業においては女性の活躍推進に向けた数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・公表が義務付けられており、当社女性社員が活躍できる環境整備に向けた次の数値目標と取組を策定しました。

計画期間

2021年4月1日～2024年3月31日

当社の課題

1. 女性が少なく女性の活躍が進んでいない
2. 労働時間を適切に管理し、長時間労働の是正に取り組む

1.

新卒者に対し、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な広報を行い、女性採用率を40%以上にすることを目指す。

取組

- ・採用ツールや会社説明会等に社内で活躍している女性社員に登場してもらい会社のPRを実施する。
- ・女性のためのキャリア形成支援策を検討・実施する。

2.

休暇や勤務制度を充実させ、ワークライフバランスを推進する。
年次有給休暇の取得率を50%以上で維持する【年次有給休暇取得率（2020年度実績）57%】

取組

- ・ダイバーシティ（働き方の多様性）を認め合う職場風土づくりの啓蒙活動を実施する。
- ・管理職を対象にした研修でダイバーシティの意識をさらに高める。

3.

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異

	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
正社員	78.9%
パート・有期社員	74.8%
全労働者	57.0%

対象期間：2022年度（2022年4月1日から2023年3月31日まで）

賃 金：基本給・各種手当・賞与等を含み、退職金を除く。

正 社 員：給与を支給している他社への出向者を含む。

パート・有期社員：再雇用嘱託、一般嘱託、契約社員、パート社員を含み、派遣社員を除く。
パート社員については、正社員の所定労働時間（1日7.5時間）を基に
人員数の換算を行っている。

差異についての補足説明：賃金の高い正社員は男性比率が高く、賃金の低いパート・有期社員は
女性比率が高いため、格差が大きくなっていると考えられる。