

女性活躍推進のための行動計画

「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画

当社は、多様な人材活躍推進の取組みの一環として、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（通称、女性活躍推進法）に基づき、行動計画を策定しました。

当社では、社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることにより、その能力を十分に発揮できるよう取り組んでまいりました。

今後はあわせて女性従業員の採用を拡大し、更なる女性の活躍推進に向けた取組みを進めてまいります。

計画期間

2025 年 4 月 1 日から 2030 年 3 月 31 日

目 標

採用者に占める女性の割合を 25%以上とする

内 容

- ・採用選考基準や、その運用の見直し
- ・職務範囲の拡大・区分の見直し、処遇改善

情報公表（2024 年度）

① 採用した労働者に占める女性労働者の割合 （単位：人）

	全体	営業職	技術職	製造職	事務職	技術営業職
女性の採用者数	13	3	1	0	9	0
全体の採用者数	49	19	9	2	11	8
採用した労働者に占める女性労働者の割合	26.5%	15.8%	11.1%	0.0%	81.8%	0.0%

2025 年 3 月 31 日時点

② 男女の平均勤続年数の差異 （単位：年）

	全体	営業職	技術職	製造職	事務職	技術営業職
女性の平均勤続年数	10.3	4.5	3.7	19.8	10.9	0.0
男性の平均勤続年数	13.3	13.0	12.4	19.8	15.4	6.2
男女の平均勤続年数の差異	77.4%	34.6%	29.8%	100.0%	70.8%	0.0%

2025 年 3 月 31 日時点

③ 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）

区分	男女の賃金の差異
総労働者	61.6%
正社員	65.2%
パート・有期社員	37.4%

対象期間：2023 年 9 月 1 日から 2024 年 8 月 31 日
正社員：産育休者・時短勤務者を含み、海外出向者を除く
パート・有期社員：パート、嘱託、有期契約労働者
賃金：本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、通勤手当等を除く