

# 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（2025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	1	0	0	12	0
全体の採用者数	64	30	10	2	19	3
採用した労働者に占める女性労働者の割合	20.3%	3.3%	0.0%	0.0%	63.2%	0.0%

2026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	10.5	5.3	5.3	20.8	10.9	0.0
男性の平均勤続年数	13.2	12.0	13.0	20.7	14.9	6.8
男女の平均勤続年数の差異	79.5%	44.2%	40.8%	100.5%	73.2%	0.0%

2026年3月31日時点

### ③ 女性管理職比率（単位：人）

	全体
女性管理職	3
全体の管理職	153
女性管理職の割合	2.0%

2026年3月31日時点

④ 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	64.1%
正社員	67.4%
パート・有期社員	50.3%

対象期間：2024年9月1日から2025年8月31日

正社員：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