

# 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

2020 年 4 月 1 日から 2025 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
- 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善

## 情報公表（2023 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             | 10    | 0    | 1    | 0    | 9     | 0     |
| 全体の採用者数             | 58    | 18   | 11   | 4    | 14    | 11    |
| 採用した労働者に占める女性労働者の割合 | 17.2% | 0.0% | 9.1% | 0.0% | 64.3% | 0.0%  |

2024 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  | 8.4   | 3.2   | 18.8  | 10.8  | 0.0   |
| 男性の平均勤続年数    | 12.9  | 12.6  | 12.0  | 19.2  | 14.9  | 5.8   |
| 男女の平均勤続年数の差異 | 81.4% | 66.7% | 26.7% | 97.9% | 72.5% | 0.0%  |

2024 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     | 64.1%    |
| 正社員      | 67.6%    |
| パート・有期社員 | 50.3%    |

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