



# 一般事業主行動計画（女性活躍推進法）

女性の職業生活における活躍の機会や雇用環境の整備を行うため下記のとおり行動計画を策定する

- 計画期間 2021年6月1日 ～ 2026年5月31日までの5年間
- 当社の課題 事業の特性により社員に占める女性の比率が低い  
有休休暇取得義務5日は達成しているが個人差は大きい

## 目標と取組み内容・実施期間

目標1. 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

女性正社員を現在の人数から20%増加する			
<b>【実施時期・取組内容】</b>			
・2022年4月～	新規学卒採用者に占める女性の目標値を15%とする	→	2022年4月 女性1名/新規学卒採用者9名 (11.1%) 2023年4月 女性1名/新規学卒採用者3名 (33.3%)
・2022年4月～	女性契約社員の社員登用を検討する	→	2023年4月 1名

目標2. 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

全社員の有給休暇所得目標の取得率100%を達成する			
<b>【実施時期・取組内容】</b>			
・2021年度	有給休暇年間5日取得を100%達成する	→	達成 平均 9.5日
・2022年4月～	有給休暇取得目標を年間6日以上とし100%達成を目指す	→	達成 平均10.5日
・2023年～	有給休暇取得目標を年間7日以上とし100%達成を目指す		

女性活躍の現状に関する情報公開						
①全社員に占める女性の割合	正社員	5.9%	契約社員	19.9%	全社員	11.9% (2021年3月末)
	正社員	5.9%	契約社員	20.5%	全社員	12.3% (2022年3月末)
	正社員	7.2%	契約社員	19.9%	全社員	12.5% (2023年3月末)
②男女の賃金の差異	正社員	84.3%	契約社員	72.2%	全社員	68.5% (2023年度3月末)
	正社員	男性8年3カ月、女性12年6カ月		契約社員	男性4年7カ月、女性5年6カ月 (2021年3月末)	
③男女の平均勤続年数の差異	正社員	男性8年7カ月、女性12年6カ月		契約社員	男性5年7カ月、女性6年6カ月 (2022年3月末)	
	正社員	男性9年7カ月、女性11年6カ月		契約社員	男性5年7カ月、女性7年6カ月 (2023年3月末)	