

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」について

弊社では、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、次のように行動計画を定めます。

1. 計画期間

2016年4月1日～2026年3月31日

2. 目標

管理職（課長級以上）の女性を3人以上増加させます。

<具体的な取組>

- ・ 女性を対象とした管理職育成研修の開催

3. 女性の活躍に関する情報公開

①採用した労働者に占める女性労働者の割合

雇用区分	採用数（うち女性）	割合	備考
社員	5名（4名）	80.0%	2023年4月1日採用者

②労働者に占める女性の割合

雇用区分	全体数（うち女性）	割合	備考
社員	271名（94名）	34.6%	他社からの出向者含む
契約社員	1288名（1029名）	79.8%	

③係長職にある者に占める女性労働者の割合

雇用区分	全体数（うち女性）	割合	備考
社員	23名（3名）	13.0%	他社からの出向者含む

④管理職に占める女性労働者の割合

雇用区分	全体数（うち女性）	割合	備考
社員	30名（2名）	6.6%	他社からの出向者含む

⑤男女の平均勤続年数の差異

雇用区分	性別	平均勤続年数	差異（男性-女性）
社員	男性	13年7か月	4年7か月
	女性	9年0か月	
契約社員	男性	2年4か月	-3年5か月
	女性	5年9か月	

⑥労働者の月平均残業時間

雇用区分	残業時間平均（月）	備考
社員	14時間30分	2022年度実績
契約社員	1時間10分	2022年度実績

4. 男女の賃金の差異について

雇用区分	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)
全労働者	53.1%
社員（正規雇用）	77.0%
契約社員（非正規雇用）	106.4%

【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、賞与を含み、退職金を除く。

【人 員 数】 対象期間の各月末日時点の人員数をもとに、平均の人数とする。

【社 員】 他社からの出向者及び他社へ出向中の者については、当社が賃金を支給した者のみ含む。

【契約社員】 嘱託、フルタイム、パートタイムを含み、派遣社員を除く。

【差異についての補足説明】

<全労働者>

全労働者のうち85%が契約社員（非正規雇用）であり、かつ契約社員の79.8%が女性である。契約社員は社員に比べ、労働時間が短時間であることから、1人あたり平均としたときに賃金の差異が生じると考えられる。

<社 員>

各種手当において、家族手当（扶養家族の人数に応じた手当）の受給者はすべて男性であること、平均勤続が男性に比べ女性が4年7か月短いことが差異の一因となっている。また、管理職及び係長職にあたる者の女性割合が低く、基本給において賃金の差異に繋がっていると考えられるため、女性の登用を計画的に推進する。

<契約社員>

契約社員においては、女性の労働時間が長い傾向にあることから、相対的に女性の賃金が高い傾向にある。

（更新日 2023年5月10日）

以上