女性活躍推進行動計画

女性活躍推進法に基づき、次のように行動計画を策定する

１．計画期間

２０２１年３月１日～２０２６年２月２８日

２．当社の課題

・女性の採用者数が少ない

３．目標

①製造技術職として採用した労働者に占める女性の割合を１０％以上にする
（計画期間中）
②年次有給休暇の平均取得率を６０％以上にする

４．取組内容

取組１：女性の採用活動強化

●２０２１年３月～

・会社説明会への女性社員の参加による、女子学生向け会社説明会の継続

・採用担当者に女性の採用担当を加える

取組２：年次有給休暇取得の促進

●２０２１年３月～

・社内において年次有給休暇の取得を促進するための周知を行う

・部署毎の年次有給休暇取得率の管理を行い、取得率の低い部署については数値目標の設定と徹底的なフォローアップを行う

５．女性の活躍に関する情報公表

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

・採用した労働者に占める女性労働者の割合（２０２２年度実績）

【職　種】		【男　性】	【女　性】
○製造技術職	：	１００％	０％
○事務職	：	８０％	２０％
○製造技能職	：	９５％	４％

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

・男女の平均継続勤続年数の差異（２０２３年３月１日現在）

男性　１６．０年　　女性　１５．９年

・男女別の育児休業取得率（２０２２年度）

【職　種】		【男　性】	【女　性】
○製造技術職	：	０％	該当者なし
○システムエンジニア職	：	０％	該当者なし
○事務職	：	該当者なし	該当者なし
○製造技能職	：	１１％	１００％

公表日：２０２３年４月１日

	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	８３．１％
正社員	８２．８％
嘱託・契約社員	６９．４％

説明欄

対象期間：令和４年度（２０２２年３月１日～２０２３年２月２８日）
賃　　金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当等は除く。
正 社 員：正社員。
嘱託・契約社員：嘱託社員、契約社員を含み、派遣社員を除く。

差異についての補足説明：
嘱託・契約社員については、再雇用である嘱託社員がほとんどを占めており、尚且つ嘱託社員のほとんどが男性であるため、勤続年数の差がそのまま賃金に反映される構図となり、賃金の差も大きく開いている。