

# 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（2024年度実績）

【職 種】	【男 性】	【女 性】
○製造技術職	： 60%	40%
○製造技能職	： 94%	6%
○事務職	： 34%	67%

### 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（2025年3月1日現在）

男性 16.0年 女性 14.8年

- ・男女別の育児休業取得率（2024年度）

【職 種】	【男 性】	【女 性】
○製造技術職	： 100%	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	： 43%	該当者なし
○全体	： 36%	該当者なし

公表日：2025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	84.1%
正社員	83.4%
嘱託・契約社員	65.9%

#### 説明欄

対象期間：令和6年度（2024年3月1日～2025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。