

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に係る一般事業主行動計画

1. 基本方針

従業員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うと共に、特に女性従業員がその個性と能力を十分に発揮できる環境を構築し、より豊かな職業生活を営むことができるよう、行動計画を作成する。

2. 計画期間

令和3年4月1日 から 令和8年3月31日 までの5年間

3. 当社の課題

- (1) 女性の応募者が少ないために、従業員全体に占める女性の割合が低い。
- (2) 操業状況が頻繁に変化する中、仕事と家庭生活の両立に向けて質の高い支援が不足している。

4. 計画内容

目標1 女性の在職者比率を現在の7.5%から10%以上に引き上げる

<取組内容>

- ①令和3年4月～ 女性の応募者を増やすため、学生向け採用説明会や一般求人広告の内容を見直す。
- ②令和3年6月～ 現在就労している女性従業員へ職場に対する意識調査を実施し、問題点を洗い出す。
- ③令和3年8月～ 問題点の対策検討を行い、実行計画を立てて改善に着手する。
- ④令和4年4月～ 改善効果を確認する。(2回目の女性の対職場意識調査)
- ⑤令和4年6月～ 効果不十分項目の追加改善検討と実行
- ⑥～終期まで ①～⑤を反復して効果を確認する。

目標2 年次有給休暇の新規付与日数に対する年間取得率を90%以上に引き上げる

<取組内容>

- ①令和3年4月～ 新規に「記念日休暇」を設定し、そのガイドラインを労使で運営する「働き方改善委員会」で調整・決定し運用開始する。
- ②令和4年3月～ 年間取得実績を確認し、ガイドライン通りの運用が行われたか確認する。
- ③令和4年4月～ 効果が不十分であれば、追加改善の方策を検討し実行する。
- ④～終期まで ①～③を反復して効果を確認する。

以上

雇用管理区分ごとの男女比率

(令和5年3月現在)

区 分	男 性	女 性
正規従業員	91.9%	8.1%
嘱託従業員	100.0%	0%
期間従業員	88.9%	11.1%
外国人技能実習生	100%	0%
平均	91.8%	8.2%

一人当たりの年次有給休暇取得率（年間）

年度	2020年度	2021年度	2022年度
取得日数	14.3	16.2	16.7
取得率	77.2%	87.0%	87.1%

各年度は4月～翌年3月までの1年間の累計値を示す。

取得日数及び取得率は一人当たりの平均値である。

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）

(令和4年度実績に基づく)

区分	男女の賃金の差異
正規雇用	72.8%
非正規雇用	85.6%
全労働者	73.9%

正規雇用：嘱託を含む正社員をいう。

非正規雇用：再雇用嘱託、期間社員、技能実習生をいう。

以上