

女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に 基づく一般事業主行動計画

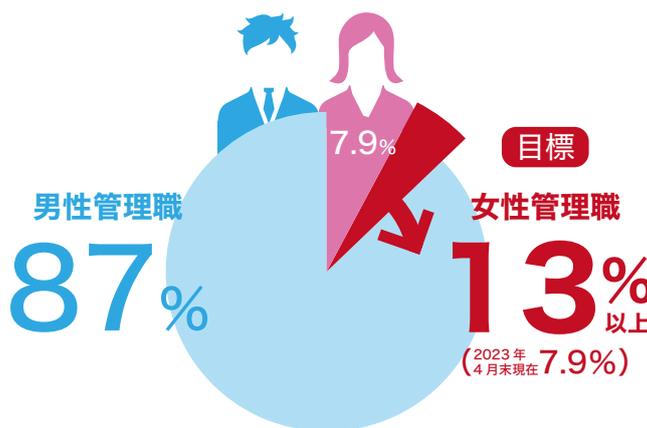
2022年7月8日施行の、女性活躍推進法に関する厚生労働省令改正を受け、女性の活躍に関する情報公表項目につき、一般事業主行動計画を公表いたします。

現状を分析したうえで、対策を計画的に実施し、女性の更なる活躍を推進してまいります。

計画期間：2023年5月1日～2026年4月30日までの3年間

目標1

管理職に占める女性の割合を13%以上にする。



現状認識

2023年4月末現在の管理職に占める女性の割合は7.9%であり、この水準は従業員全体に占める女性の割合を勘案すると低く、多様性のあるアイデアや意思決定を指向したい会社として重要な課題として認識しております。

一方、管理職の一つ下の階層である監督職(副主任職～係長職)に占める女性の割合は34.3%と一定水準以上にあり、管理職と監督職の間に差異があるのが現状です。

監督職で頑張っている女性社員を中心に、管理職になっていただくようサポートする必要があると認識しています。

対策

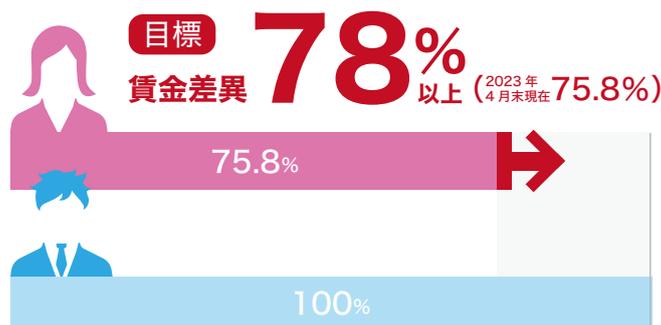
2024年より、30代を中心とした次世代リーダーの育成塾を開催する予定ですが、そのメンバーに女性を積極的に加え、育成及び研修を進めていきます。

また、2025年からは、管理職候補となる複数の女性社員に対する研修も企画してまいります。

その後、実績、能力、意欲等十分と認められる女性社員を管理職に登用し、目標を達成してまいります。

目標 2

正規雇用労働者の男女の賃金の差異を78%以上にする。



現状認識

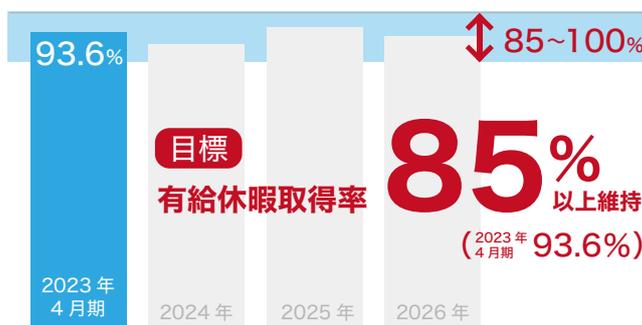
2023年4月期における正規雇用労働者に対する男女の賃金の差異は75.8%であります。(なお、非正規雇用労働者については59.4%、全体では58.8%であります。) 制度上、同じ等級や役職での男女間の給与格差は当然にないため、一定程度の評価はできるものの、目標1に挙げた管理職に占める女性の割合が低いことがこの差異を生んでいる要因と考えており、格差を縮小させたいと考えています。また、多くはないものの、出産や育児を機に残念ながら退職してしまう女性社員がおり、その対策も必要と認識しています。

対策

目標1に挙げた管理職に占める女性の割合を上昇させることと重複しますが、それに加えて、育児休業がとりやすく、また職場復帰のしやすい環境・風土の整備をさらに進めてまいります。育児休業制度は当然に整備しており、職場復帰に不利がないような環境は整えておりますが、業務の効率化を進めることで残業時間の削減や、育児時短勤務の活用促進を図ってまいります。

目標 3

有給休暇取得率85%以上を維持する。



現状認識

有給休暇の取得については、職種、役職、事業部を問わず、各社員の事情を勘案し、有給休暇は取りやすい環境であると認識しており、2023年4月期の有給休暇所得率は93.6%であり問題ない水準と考えております。

対策

有給休暇取得に関する現在の職場環境を持続し、少なくとも有給休暇取得率85%以上を維持したいと考えております。