

一般事業主行動計画

◆計画期間

2023年4月1日から2026年3月31日までの3年間（2028年度（創業100周年）にあるべき姿『働きやすい職場環境（施設・体制・働き方改革）の確立』と連動）

次世代育成支援対策推進法

当社は、次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員が仕事と子育てを両立させることができ、従業員が能力を十分に発揮できる体制作りに取り組んでいます。

◆内容

目標1 子どもがいる従業員の育児参加を促進

対 策	2023年4月～	・育児（介護）休暇制度の周知徹底 ・育児参加に対する周囲の理解を深める
-----	----------	--

目標2 年次有給休暇の取得促進

対 策	2023年4月～	・全従業員（管理職を含む）の年5日以上取得の徹底 ・必要な人員体制の整備、業務の平準化を推進
-----	----------	---

女性活躍推進法

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のような行動計画を策定しています。

◆内容

目標1 女性が長く働きやすい職場環境の整備

対 策	2023年4月～	・各種相談窓口の周知、コンプライアンス研修等の実施（年4回以上実施）
-----	----------	------------------------------------

目標2 女性が長く働きやすい体制の整備

対 策	2023年4月～	・制度改革（総務部）による検討を継続（年4回以上新制度の検討）
-----	----------	---------------------------------

◆状況

(1) 【採用した労働者に占める男性・女性労働者の割合】

・総合職 男性73% 女性27%（2023年4月1日入社者）

(2) 【男女の平均勤続勤務年数】

・総合職 男性20.9年 女性16.2年（2023年3月末現在）

(3) 【男女の賃金差異】

	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	84.8%
正社員	86.7%
パート・有期社員	32.8%

対象期間 : 2022年4月1日から2023年3月31日まで

正社員 : 社外への出向者を含む

パート・有期社員 : パート（男性2名、女性2名）ならび、同一職場の嘱託（男性1名、女性1名）では、104.6%である。

以上