

女性活躍推進 第 4 期行動計画

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する。

1. 計画期間

2022 年 4 月 1 日 から 2026 年 3 月 31 日 4 年間

2. 当社の課題

(1) 正規社員の女性比率が低い。 (208 名中 18 名が女性、8.7%) 2022 年期首

(2) 女性管理職（課長職以上）比率が低い。 (15 名中 0 名が女性、0.0%) 2022 年期首

3. 目標

正規社員に占める女性割合を現状の 8.7%から 12.0%以上を目指します。

4. 取組内容と実施時期

取組 1 女性社員が活躍している事例や職場の魅力を社内外へ発信し、女性社員の定着・非正規社員から正規社員へのキャリアアップ・女性応募者の増加に繋がります。

2025 年 4 月～ ・女性社員の活躍事例および職場の魅力調査、社内外へ発信
・非正規社員から正規社員へのキャリアアップ調査・検討
・女性社員の定着・応募者増加に向けた女性社員交流会を実施

取組 2 ワークライフバランスが実現できる組織風土へ変革し、女性社員が安心して働ける環境を構築します。

2025 年 4 月～ ・計画有休の取得促進のため、計画・取得を呼びかけるとともに、取得状況についても確認します。
・従業員満足度調査を実施、従業員満足度向上に向けた施策を検討・実施
・男女問わず育児休業取得状況、育児休業取得者の感想を社内報にて発信

【行動計画実施状況】

○正規社員新卒採用者数

2023 年 4 月	男性 2 名	女性 0 名
2024 年 4 月	男性 3 名	女性 0 名
2025 年 4 月	男性 0 名	女性 0 名

○女性社員の正規社員登用（アルバイト社員から正規社員登用）

2019 年 1 月	1 名
2021 年 10 月	1 名
2023 年 4 月	2 名
2024 年 3 月	1 名

○正規社員数

2023 年 4 月時点	男性 184 名	女性 20 名
2024 年 4 月時点	男性 182 名	女性 21 名
2025 年 4 月時点	男性 174 名	女性 22 名

○育児休業取得者数

2022 年度	男性 0 名	女性 2 名
2023 年度	男性 1 名	女性 1 名
2024 年度	男性 0 名	女性 1 名

○男女別管理職数（課長職以上）

2023 年 4 月時点	男性 10 名	女性 2 名
2024 年 4 月時点	男性 11 名	女性 2 名
2025 年 4 月時点	男性 15 名	女性 2 名

○一月当たりの労働者の平均残業時間

2022 年度	29.09 時間
2023 年度	28.85 時間
2024 年度	26.31 時間

○男女の賃金の差異

区分	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	44.0%
正規社員	82.9%
非正規社員	79.4%

対象期間 : 2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日まで

賃 金 : 基本給、超過労働に対する報酬、賞与を含み、退職手当、通勤手当等を除く

正規社員 : 正社員、定年後再雇用者(嘱託社員)

非正規社員: アルバイト社員(無期、有期)