

女性活躍推進法に基づく行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境をつくるため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年4月1日～令和8年3月31日

2. 目標と取組内容

目標1:採用した労働者に占める女性労働者(正社員)の割合3割以上を目指す。

<取組内容>

- 新卒採用活動における女性活躍モデルの紹介。
- 管理職候補の女性社員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談の実施。
- 社員登用制度の公平な運用

目標2:短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方に資する制度の利用実績を本社・拠点勤務者の2割以上を目指す。

<取組内容>

- 多様な働き方を推進、時間や場所にとらわれない働き方を推進する。
- 時差出勤やテレワーク等、現状の実績以上の維持に努める。

以上

男女の賃金の差異

区分	差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
すべての労働者	36.7%
社員（管理職）	105.8%
社員（一般社員）	81.9%
パート社員 (所定労働時間120時間以上/月)	96.0%
パート社員 (所定労働時間120時間未満/月)	113.4%

(注) 対象期間：2022事業年度（2022年4月1日～2023年3月31日）

(女性の平均年間賃金額) ÷ (男性の平均年間賃金額) により割合(%)を計算。