

## 一般事業主行動計画（女性活躍推進）

女性の採用を増やし、女性従業員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、女性の活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情についての分析を踏まえたうえで、次のように女性活躍推進に関する一般事業主行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- ① 女性の管理職は3名と前回の5年計画目標を達成したが、割合は依然として低い。
- ② 女性の正社員比率が23.8%台と低く、また管理職を目指す女性が依然として少ない。
- ③ 採用時女性の採用比率が少ない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：女性の管理職(課長級以上)を現在の3名を5名以上にする。

2024年2月末現在実績→6名

〈取組内容〉

- ・ 2021年3月～ 現在の女性管理職を成功事例として、経験を積み上げる。
- ・ 2022年9月～ 外部講師を招いて女性社員向けの研修を実施する。

目標2：採用者に占める女性比率35%以上を継続する。

2024年2月末現在実績→40%

〈取組内容〉

- ・ 2021年4月～ 大学・高専での現在までの合同説明会参加だけでなく個別面談会の回数を増やす。
- ・ 2021年4月～ 非正規から正社員への転換制度も引き続き積極的に運用する。
- ・ 2021年4月～ 高齢者、障害者採用でも男女区別することなく採用する。
- ・ 2021年4月～ 女性ほっとラインを設置し、職場での悩みなどの相談を受け付けることで、女性の働きやすい環境づくりを構築する。
- ・ 2021年5月～ 有給休暇5日分を時間単位で取得できるようにし、女性の育児と仕事の両立ができる働きやすい環境づくりを構築する。

目標3：月別平均残業時間を現在の30時間以内を継続する。

2024年2月末現在実績→24.5時間

〈取組内容〉

- ・ 2021年4月～ 産業医と連携し長期労働者のメンタルと身体的ケアの早期対応を図る。
- ・ 2021年4月～ 社員アンケート結果を基に各部署の問題点を抽出し、各グループで改善策を作成し長時間労働の改善を図る。
- ・ 2021年4月～ 業務の効率化とペーパーレス化を進めるため、業務や提出書類の一部電子化を実施し、時間外労働の削減を図る。

4. 策定事業所等

- (1) 行動計画策定日 2024年3月31日
- (2) 事業所の名称 丸東産業株式会社
- (3) 住所 福岡県小郡市干潟892-1
- (4) 代表者 代表取締役社長 菅原正之
- (5) 担当 総務人事部部長 足立とも子 (TEL0942-73-3845 Fax0942-73-3848)

<策定把握・分析資料>資料作成基準日・・・2024年2月29日(前回2023年2月28日)  
丸東産業株式会社一般事業主行動計画策定に向けた【女性の活躍に関する状況把握、課題分析】

1 基礎項目の状況把握・分析の実施

① 採用した労働者に占める女性労働者の割合(中途採用含む。)

ア 対象年度 2022年度(2022年3月1日から2023年2月28日まで)

雇用区分	雇用管理区分	採用者	男性	女性	女性の割合	前年比
正規社員	正社員	25	18	7	28.0%	1.3%
非正規社員	パート社員	18	6	12	66.7%	33.4%
	再雇用その他	0	0	0	0.0%	0.0%
合計		43	24	19	44.2%	17.8%

イ 対象年度 2023年度(2023年3月1日から2024年2月29日まで)

雇用区分	雇用管理区分	採用者	男性	女性	女性の割合	前年比
正規社員	正社員	30	21	9	30.0%	2.0%
非正規社員	パート社員	10	3	7	70.0%	3.3%
	再雇用その他	0	0	0	0.0%	0.0%
合計		40	24	16	40.0%	-4.2%

② 男女の平均勤続年数の差異

基準日 2024年2月29日現在

雇用区分	雇用管理区分	人数	男性	女性	男性平均勤続年数	女性平均勤続年数	勤続年数の差
正規社員	正社員	335	255	80	16年5月	12年6月	-3年11月
非正規社員	パート社員	30	9	21	8年8月	8年8月	0月
	再雇用その他	16	14	2	35年9月	29年0月	-6年9月
合計		381	279	102			

③ 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

対象期間 2022年度(2022年3月から2023年2月まで)

月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	年間平均 残業時間 (前年比)
平均残業時間	34.3	33.4	25.8	31.3	30.9	29.9	
月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	年間平均 残業時間 (前年比)
平均残業時間	29.7	27.1	27.1	23.8	26.6	25.8	

対象期間 2023年度(2023年3月から2024年2月まで)

月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	年間平均 残業時間 (前年比)
平均残業時間	25.5	27.5	22.7	27.1	25.2	17.6	
月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	年間平均 残業時間 (前年比)
平均残業時間	26.3	28.1	25.8	21.2	24.8	27.1	

④ 管理職に占める女性労働者の割合

基準日 2024年2月29日現在

職名	人数	女性	割合	前年比
本部長、副本部長、部長、課長	75	6	8.0%	0.2%

2 選択項目の状況把握・分析の実施

・男女別の配置の状況(正規社員のみ)

基準日 2024年2月29日現在

部門	男性	女性	女性割合	前年比
本社企画・管理部門	20	5	20.0%	-4.0%
販売・営業部門	74	38	33.9%	-0.3%
研究開発・技術系部門	20	10	33.3%	1.1%
生産部門	141	27	16.1%	1.6%
合計	255	80	23.9%	0.4%

⑤ 各階層の労働者に占める女性労働者の割合(正規社員のみ)

基準日 2024年2月29日現在

職階	人数	女性	女性割合	前年比
本部長・副本部長	6	0	0.0%	0.0%
部長	12	1	8.3%	8.3%
課長	57	5	8.8%	-0.8%
上記以外の一般	260	74	28.5%	0.3%
合計	335	80	23.9%	0.4%

⑥ 役員に占める女性の割合

基準日 2024年2月29日現在

役職	人数	女性	女性割合	前年比
取締役・監査役	11	0	0.0%	0.0%

3 男女の賃金の差異

対象期間 (2023年3月から2024年2月まで)

	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	69.1%
正社員	71.6%
パート・有期社員	85.6%

差異についての補足説明：

<正社員>

- ・同じ学歴・職務・人事等級で比較した場合の賃金水準に、男女差はない。
- ・相対的に給与水準が高い夜勤を含んだ工場交替勤務者の女性割合が0で、求人に応募が来ない。
- ・管理職層における女性の割合が8%に留まる。管理職への昇進を望む女性社員が男性と比較して少ないことが課題になっているが、適任者は昇格させている。
- ・女性社員のうち育児短時間勤務者が18.8%を占め、女性の給与水準を下げる結果になっている。

<パート・有期社員>

- ・同等程度の業務を行う有期雇用社員の賃金水準に、男女差はない。
- ・女性よりも男性に相対的に賃金が高い専門職の嘱託社員が多いため、格差が生じていると考えられる。