

クミ化成株式会社 女性活躍推進行動計画

女性が就業継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年4月1日 ～ 2027年3月31日

2. 当社の課題

- ① 女性管理職がない
- ② 社員（管理職除く）の女性比率が低い

3. 目 標

- ① 2027年までに係長級の役職者に占める女性割合を15%以上とする
- ② 2027年に社員（管理職除く）の女性比率を20%以上とする

4. 取組内容・実施時期

①女性採用強化

2022年以降

- 女性向け求人パンフレットの作成
- ホームページを通じての女性向け採用情報発信強化
- 大学、高校等へ積極的に女性採用をPR実施
- 会社説明会等での先輩女性社員との座談会開催
- 採用担当者に女性社員を配置する

②女性社員のキャリア形成支援

2022年以降

- 女性社員へのアンケート（意識調査）実施
- 女性の係長職登用に向けた育成計画の作成
- 女性社員の他部署業務体験会の実施
- 専任職から地域限定総合職へ転換する制度活用の推奨
- パート社員から専任職社員へ転換する制度活用の推奨

2023年以降

- 女性係長職候補者へのキャリア研修の実施
- 女性社員を対象としたキャリア形成支援研修の実施
- 女性社員不在部門への女性社員の配置計画作成

男女賃金差異

当社の女性活躍推進法に基づく男女賃金差異は下記のとおりとなります

割合

	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)
正社員	66.3%
正社員以外	62.9%
全労働者	43.0%

算出の前提条件

対象期間：2023年4月1日から2024年3月31日まで

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

正社員：期間の定めなくフルタイム勤務する社員

正社員以外：パートタイマー、嘱託社員を含み、派遣社員を除く。パート社員については、フルタイム労働者の所定労働時間（8時間/日）をもとに人員数の換算を行っている

差異についての補足説明

女性活躍推進に向けた新規採用を強化した結果、若手層や勤続年数の短い女性社員の割合が上昇いたしました。これに加えて、現時点では女性管理職の登用が途上段階にあることも重なり、平均賃金における男女間の差異が生じる主な要因となっています

採用した労働者に占める女性労働者割合

当社の女性活躍推進法に基づく採用した労働者に占める女性労働者割合は下記の通りとなります
割合

	労働者に占める女性労働者割合
女性採用割合	70.0%

算出の前提条件

対象期間：2023年4月1日から2025年3月31日まで

正社員：期間の定めなくフルタイム勤務する社員

労働者の有給取得率

当社の女性活躍推進法に基づく有給取得率は下記の通りとなります

割合

	労働者に占める有給取得率
有給取得率	75.8%

算出の前提条件

対象期間：2024年4月1日から2025年3月31日まで

正社員：期間の定めなくフルタイム勤務する社員