

## 女性活躍推進のための行動計画を策定

仁科工業株式会社は、多様な人材活躍推進の取組みの一環として、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（通称、女性活躍推進法）に基づき、行動計画を策定しました。当社では、多様な人材が適材適所で活躍できる職場づくりに向け、育児短時間勤務制度やフレックスタイム制度導入などにより、仕事と家庭の両立を支援するための取組みを進めてまいりました。

### 仁科工業株式会社 行動計画

女性が管理職として活躍できる職場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

2023年4月1日～2028年3月31日

#### 2. 当社の課題

採用した労働者に占める女性労働者が少ない  
女性の管理職が少ない

#### 3. 目標と取組み内容・実施時期

|                                   |
|-----------------------------------|
| 目標 1：採用した労働者に占める女性労働者の割合10%以上を目指す |
| 目標 2：管理職(課長級以上)に占める女性の割合10%以上を目指す |

#### 4. 取組内容

<取組1> 女性の採用に向け、以下の取り組みを行う

・2023年4月～

女性の応募又は採用の少ない職種においても、女性が活躍できる職場であることを求職者に向け積極的に広報するため、手法等について、検討する

・2024年1月～

検討結果を踏まえ、女性の応募又は採用の少ない職種においても、女性が活躍できる職場であることを求職者に向けて積極的に採用活動に繋げる

<取組2> 女性の役職者選任に向け、以下の取り組みを行う

・2016年4月～ 女性のキャリア形成にかかる実態・意識調査の実施

・2016年10月～ 女性活躍推進プロジェクト発足

・2017年4月～ 課題に基づき、職場環境の改善等の実施

・2018年4月～ 対象者となる男女社員に対して管理職育成を実施する

・2023年4月～ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた取り組み

女性活躍推進のための情報公表

仁科工業株式会社は、さらなる女性の活躍推進に向けた取組みを進めてまいりました。  
その中の取組みを公表致します。

公表項目

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

【管理職に占める女性労働者の割合】 9.1%

②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

【男女の平均継続勤務数の差異】 男性 17.4年 女性 17.8年

③男女の賃金の差異

| 区分       | 男性に対する女性の<br>賃金(総支給)の割合(%)             | 男性に対する女性の<br>基準賃金の割合(%) |
|----------|----------------------------------------|-------------------------|
| 全労働者     | 80.0%                                  | 90.6%                   |
| 正社員      | 78.8%                                  | 92.2%                   |
| パート・有期社員 | 85.9%                                  | 97.3%                   |
| 詳細       | ・女性従業員は時間短縮勤務を活用している人が多い<br>為、賃金に差がある。 |                         |

対象期間                   : 2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日）  
パート・有期社員       : 契約社員、アルバイト、パート、嘱託が該当

これまでの取組み

- 1) 育児休業取扱い制度導入 (1992年4月)  
24年度結果： 育休取得率 100%
- 2) 育児短時間勤務制度導入 (1992年4月)
- 3) フレックスタイム制度導入 (2013年6月)
- 4) 有給休暇取得目標日数の設置  
24年度結果： 目標 9 日/年に対し18 日取得し達成
- 5) 女性活躍推進プロジェクト発足 (2016年10月)
- 6) メンター制度導入 (2022年4月)

以上