

女性活躍推進法に基づく行動計画の公表について

当社は、「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。

株式会社長府製作所 行動計画

女性が総合職として活躍できる雇用環境の整備を行うために、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年4月1日 から 2025年3月31日
2. 当社の課題 総合職への女性の応募や、転換を目指す女性社員が少ない
3. 目標と取組内容・実施時期

目標1（職業生活に関する機会の提供）

女性総合職の人数について、20人を目指す。

<実施時期・取組内容>

- 2021/4/1～
- ・総合職における女性からの応募を増やすため、就職説明会に女性社員が参加するなど、より積極的な広報を行う（平成29年より実施中）
 - ・一般職から総合職への転換を推進するため、転換制度の周知や、上司からの積極的な働きかけを行う。

目標2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

有給休暇取得率について、60%以上を目指す。

<実施時期・取組内容>

- 2021/4/1～
- ・有給休暇の取得促進を目的としたリフレッシュ休暇制度を継続し、有給休暇取得を促す。

4. 女性の活躍に関する情報公表

採用した労働者に占める女性労働者の割合

2024年	総合職	一般職	技能職	パート・有期	合計
女性	1	9	4	0	14
男性	15	0	9	0	24
合計	16	9	13	0	38
割合	6.3%	100.0%	30.8%	0.0%	36.8%

有給休暇取得率

年度	総合職	一般職	技能職	パート・有期	全体
2024年	60.1%	84.8%	78.3%	89.0%	72.0%
2023年	58.2%	73.4%	75.5%	84.1%	68.1%
2022年	57.6%	64.7%	70.2%	86.9%	66.5%

男女別賃金比率（平均女性賃金/平均男性賃金）

区分	2024年
全労働者	64.6%
正社員	67.0%
再雇用	—
パート・有期	80.7%

女性の再雇用者はありません。

性別による賃金基準に違いはありませんが、賃金差の主な理由は下記になります。

弊社の正社員の職種は総合職、一般職、技能職に分類されます。

- ・総合職の女性比率 3.9%
- ・総合職の年齢 男性構成比率：30代以下 41.7% 40-50代 58.1% 60代以上 0.2%
女性構成比率：30代以下 72.2% 40-50代 27.8% 60代以上 0.0%
- ・全労働者の平均勤続年数 男性：19.4年、女性：10.4年
- ・全労働者の月平均残業時間 男性 18.4時間 女性 5.2時間

以 上

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の公表について

当社は「次世代育成支援対策推進法」に基づき、行動計画を策定しました。

株式会社長府製作所 行動計画（第4回）

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2020年4月1日 から 2025年3月31日
2. 内容

目標1 所定外労働時間の削減のための措置の導入

< 対策 > 業務の見直しを行い、所定外労働時間の削減を図る。

< 期間 > 2020年4月～

※職種別平均残業時間/月

2018年 総合職 26.36時間、一般職 4.53時間、技能職 19.35時間

2019年 総合職 25.47時間、一般職 3.80時間、技能職 14.84時間

目標2 年次有給休暇の取得の促進に継続的に取り組む

< 対策 > 有給休暇の取得促進を目的としたリフレッシュ休暇制度を継続し、有給休暇取得を促す。

< 期間 > 2020年4月～

※全職種平均取得日数/年 2018年 9.0日

2019年 9.3日

2020年 9.5日

目標3 育児休業を取得しやすい環境の整備

< 対策 > ・育児休業に関する規定の周知を行い、対象者には個別説明を行う。
・社員への研修・教育を行い、スキルアップをはかることで業務のカバー体制の構築を目指す。

< 期間 > 2020年4月～