

女性活躍推進法に関する情報公開

1. 女性の活躍に関する弊社の状況（2025年3月更新）

(1) 採用した労働者に占める女性労働者の割合（期間：2024年4月から2025年3月）

区分	女性の割合
営業職	25.0%
技術職	0.0%

(2) 労働者に占める女性労働者の割合（2025年3月現在）

区分	女性の割合
全社員	15.3%
営業職	6.1%
技術職	0.0%
事務職	43.6%
嘱託社員	11.8%
契約社員	100.0%
パート社員	0.0%

(3) 管理職・係長級に占める女性労働者の割合（2025年3月現在）

区分	女性の割合
管理職	0.0%
係長職	4.5%

(4) 男女の賃金の差異（対象期間：2023年4月1日～2024年3月31日）

※男性の賃金に対する女性の賃金の割合

区分	男女の賃金の差異
全労働者	68.9%
正社員	67.5%
有期社員・パート	85.4%

2. 女性活躍推進に関する行動計画

女性社員が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 2025年4月1日 ～ 2030年3月31日
- (2) 当社の課題
 - (1) 労働者に占める女性労働者の比率が低い。
 - (2) 営業職における女子の採用比率は徐々に向上しているものの50%に満たない。
 - (3) 女性管理職が少なく、かつ管理職の候補者層（課長代理・係長）も少ないため、女性管理職の増員が計画通り進まない。

3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1：女性労働者の割合を30%以上にする。

目標2：営業職において労働者に占める女性の割合10%を目指す。

取り組み1 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報

2016年4月～ (継続)

・同期入社者のコミュニケーションの醸成と社会人の基礎教育を中心とした1ヶ月間の新入社員研修、全新入社員に対して、職場での面倒見を行うブラザーの任命制度等 女性の職場定着・育成に重点を置いて取り組んでいることを採用パンフレットやDVD、プレゼンテーションで積極的に伝えていく。

2016年6月～ (継続)

・女性社員が女性新入社員のメンターとなり、定期的な懇親会を開催する。
半期に1回の開催を原則とする。

取り組み2 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒヤリング

2017年12月～ (継続)

・役員による全社員面談等の機会を捉え、管理者の理解と意識を高める。

取り組み3 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介

ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング

2017年1月～ (継続)

女性管理職と女性労働者との意見交換・懇談の機会を制度として設定する。

取り組み4 退職した女性従業員で当社再就職希望者の支援

2019年4月～ (継続)