

## 女性活躍推進法に基づく情報公表

### 1. 行動計画

#### (1) 行動期間

2026年4月1日～2031年3月31日（5年間）

#### (2) 数値目標

定期採用等において全体の労働者数に対する自社で雇用する正社員の女性比率を15%以上にする。

#### (3) 取組内容

- 採用実績校や求職者に対して、女性が活躍できる職場であり、採用に積極的であることを引き続きPRする。
- 会社説明会等では求職者に対し、休暇制度等、福利厚生等優れた面をPRし、より親切・丁寧な対応で求職者からの質問を聞きやすい受け答えをする。

### 2. 情報公表

#### (1) 社員の占める女性比率

No.	区分	男性	女性	合計	比率
①	正社員	151	17	168	10.1%
②	契約社員	3	0	3	0.0%
③	計(①+②)	154	17	171	9.9%
④	派遣社員	1	3	4	75.0%
⑤	計(③+④)	155	20	175	11.4%

2026年4月1日時点の人員で算出。

#### (2) 育児休業取得率及び平均取得期間

性別	対象者	取得者	取得率	平均取得日数
男性	16	14	88%	29
女性	2	2	100%	366
全体	18	16	89%	72

2023年度以降の実績を基に算出。

- 育児休業取得率は高水準を維持しており、職業生活と家庭生活の両立を果たしている。

#### (3) 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績

契約区分変更	性別	対象者	資格区分変更	性別	対象者
契約社員⇒正社員化	男性	3	一般職⇒総合職	男性	7
	女性	5		女性	2
	全体	8		全体	9
派遣社員⇒正社員化	男性	2			
	女性	5			
	全体	7			
合計	男性	5			
	女性	10			
	全体	15			

当社発足後の2015年度以降の実績を基に算出。

- 契約社員・派遣社員で雇用していた女性社員を積極的に正社員化を実施しており、会社全体として総合力強化を図っている。

#### (4) フレックスタイム制度・在宅勤務制度の柔軟な働き方に資する制度

- 当社は事業は業務用機械器具製造業でスタッフ職場・操業系職場で構成されている。  
フレックスタイム制度・在宅勤務制度は主にスタッフ職場が活用しているが、業務内容によって操業系職場でも利用可としている。  
フレックスタイム制度は、コアタイムがなく柔軟な働き方を促している。また在宅勤務制度も週1日まで認めており、育児・介護等の必要な状況によっては週2日以上でも認めており、働きやすい職場環境を整えている。

#### (5) 女性の総合職比率

男性	女性	比率
39	3	8%

2026年度4月時点で人員で算出。

- 女性の管理職は不在なため、将来の管理職候補である総合職の割合を記載。  
2026年度、資格区分変更特別選抜制度に合格し、新たに2名が一般職から総合職に転換した。  
会社としても男女問わず積極的に資格区分変更特別制度を活用し、従業員の活躍の場を広げている。

#### (6) 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）

区分	2025年度	比較対象人員	
		男性	女性
一般職	85.6%	76	16
総合職	106.9%	44	1
全体	84.3%	120	17

2025年度実績の管理職を除く一般者(総合職・一般職)を対象に算出。

- 給与体系および評価・運用は、男女で別なく全社員同一である。  
男女の賃金差異は主に時間外手当や平均勤続年数により差異が生じたものである。