

女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に 基づく一般事業主行動計画

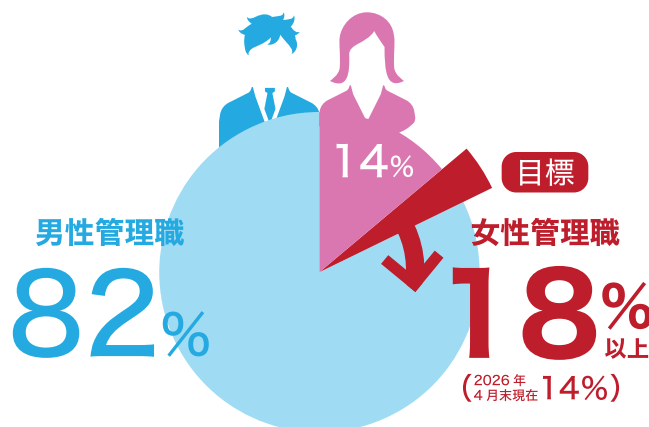
2022 年 7 月 8 日施行の、女性活躍推進法に関する厚生労働省令改正を受け、女性の活躍に関する情報公表項目につき、一般事業主行動計画を公表いたします。

現状を分析したうえで、対策を計画的に実施し、女性の更なる活躍を推進してまいります。

計画期間：2026 年 5 月 1 日～2029 年 4 月 30 日までの 3 年間

目標 1

管理職に占める女性の割合を 18% 以上にする。



現状認識

2026 年 4 月末現在の管理職に占める女性の割合は 14.0%であり、13%以上にするという目標は達成いたしました。

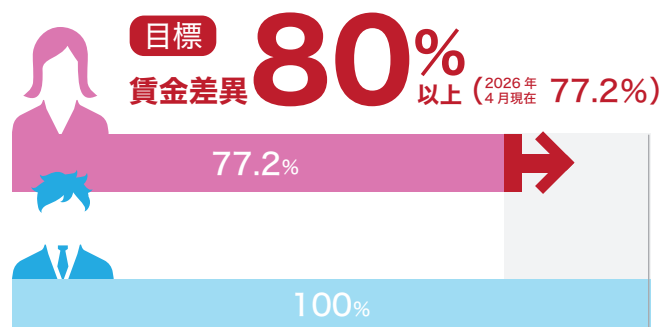
一方、管理職の一つ下の階層である監督職(副主任職～係長職)に占める女性の割合は 33.7%で一定水準以上を維持しておりますが、前回目標期間開始時点(34.3%)からは低下いたしました。取組結果として監督職から管理職への昇進につながったことが理由です。まだまだ管理職割合は十分ではありませんので、管理職昇進へのサポートを継続するとともに、管理職候補としての女性の監督職の充実が必要であると認識しています。

対策

2024 年 7 月から女性リーダー育成のための選抜型研修(第 1 期)を実施し、2026 年 3 月から第 2 期も継続実施しております。引き続き継続実施して管理職候補となる複数の女性社員を育成してまいります。また、2024 年 1 月から実施しております次世代リーダー育成塾でも、引き続き女性を積極的に加えて、女性の監督職・管理職への登用を進め、目標を達成してまいります。

目標 2

正規雇用労働者の男女の賃金の差異を 80% 以上にする。



現状認識

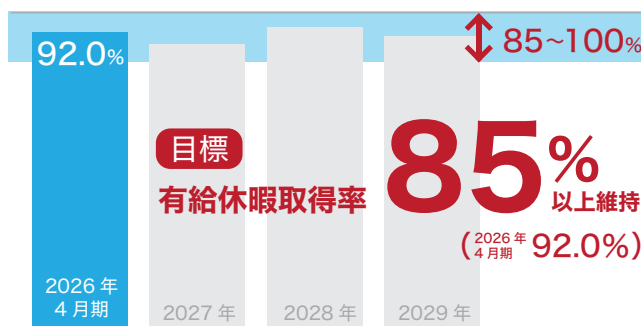
2026 年 4 月期における正規雇用労働者に対する男女の賃金の差異は 77.2%となっております。(なお、非正規雇用労働者については 48.8%、全体では 62.2%となっております。) 前回目標期間での 78% という目標は達成できませんでしたが、数値は 75.8%から向上して差異は縮小に向かっております。制度上、同じ等級や役職での男女間の賃金格差は当然ございませんので、管理職に占める女性の割合が十分でないことが差異の要因と認識しております。

対策

2026 年 4 月より、育児時短勤務の期限を小学校卒業までに拡大いたしました。これにより、育児休業がとりやすく、職場復帰のしやすい環境・風土をさらに整備し、女性従業員の長期就業を支援して、育児と仕事の両立による一層の活躍を促してまいります。

目標 3

有給休暇取得率 85%以上を維持する。



現状認識

2026 年 4 月期の有給休暇取得率は 92%であり、85%以上を維持するという目標は達成を継続しております。当社は有給休暇を取得しやすい風土を培ってきており、問題のない水準を保っていると認識しております。

対策

2026 年 5 月から始まる事業年度より、年間休日数は 115 日に拡大いたしました。増加した休日数分、有給休暇の取得を差し控えることがないよう、現在の職場環境を維持し、従業員のワークライフバランスを充実させてまいりたいと考えております。

目標 4

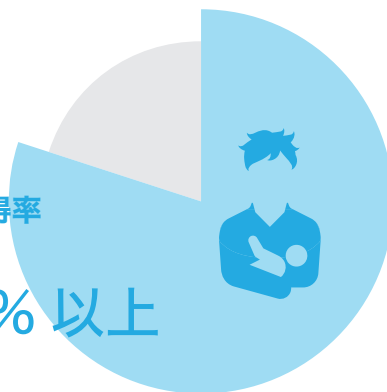
正規雇用労働者の男女の賃金の差異を 80% 以上にする。

※次世代法改正により追加設定

目標

男性社員
育児休業取得率

80% 以上



現状認識

2026年 4月期での男性社員の育児休業取得率は100%となっており、2025年 4月期も 83.3%と高い水準を保っております。産後パパ育休をはじめとした男性も取得できる育児休業制度を社内イントラネット上で紹介する取り組みや、育児休業を取得した男性社員の経験談を社内報に掲載したことにより、男性の育児休業取得を促進したことが奏功したものと考えております。

対策

2026年 5月以降も、男性社員の育児休業取得に関する現在の職場環境を持続し、少なくとも男性社員の育児休業取得率 80%以上を維持したいと考えております。

目標 5

社員の時間外・休日労働時間の全社平均値を
各月 42 時間未満を維持する

目標

時間外・休日労働（各月）



42h 未満維持

18.2h

(2026年 4月期 18.2h)

2026年
4月期

2027年

2028年

2029年

現状認識

2026年 4月期の全社員の時間外・休日労働時間の平均は18.2時間となっております。当社は事業内容上、業務の繁閑がございますが、メリハリをつけて勤務するように指導しております。毎月の安全衛生委員会で各職場ごとの時間外・休日労働時間はモニターしており、少なくとも 42時間未満を維持することを目標設定しております。

対策

毎月の安全衛生委員会でのモニターを継続するほか、AI等の活用による業務効率化を推進し、全社員の時間外・休日労働時間の平均を 42時間未満に維持したいと考えております。