

株式会社モリナガ

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性が管理職として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：2021年4月1日～2024年3月31日

2. 当社の課題

- 1) 採用における男女別競争率に大きな差はないが、係長・課長における女性割合が低い。
- 2) 育児休業取得における男女別取得率に大きな差がある。

3. 目標と取組内容・実施期間

目標1：女性のスキルアップに繋がる職場研修・社外研修の場を設け、
係長・課長に占める女性割合をそれぞれ33%以上、10%以上にし、
次長・部長クラスの創出をする。

《取組内容》

- ・2021年4月～ 女性活躍推進課と現場スタッフでチームを作り、女性活躍のための仕組みを整備する
- ・2021年4月～ 女性の仕事に対する意識や求めるスキル等々を、ヒアリング・アンケート等々を通して精査する
- ・2021年4月～ 1年を通して職場研修や社外研修等々を受講できる参加人数を増加する
- ・2021年5月～ 座談会を実施し、提案や意見を反映する場を整備する
- ・2022年4月～ 研修受講者から専任者を任命し、運用の場を創生する

目標2：育児・介護と両立できる職場環境の推進及び職場理解を深め、
育児休業取得率を女性は100%を維持し、男性は10%以上にする。

《取組内容》

- ・2021年4月～ 育休・介護休復帰経験者にヒアリング、アンケート等々を実施する
- ・2021年4月～ 交替制勤務を支える保育基盤を模索する
(自社・他社・ベビーシッタールーム等々)

- ・ 2021年5月～ 全社員を対象に育児・介護に関する調査を実施し、且つ、育休・介護休取得実現に向けた職場風土の意識啓発を行う
- ・ 2021年7月～ 調査結果に基づき改善点の洗い出しと、仕事と育児・介護がより両立できる環境の整備を行い社員登用に繋げる
- ・ 2021年10月～ 職場での理解促進に努めるため、経験者によるサポート窓口を模索する

情報公開

区分① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・ 労働者に占める女性労働者の割合 （令和5年4月1日現在）

	男性	女性
総労働者数	53.1%	46.9%
社員	35.6%	11.9%
契約社員	5.0%	0.3%
アルバイト	12.5%	34.7%

- ・ 男女の賃金の差異

	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)
全ての労働者	43.6%
うち正規雇用労働者	81.7%
うちパート・有期労働者	48.7%

(注) ・ 対象期間：2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）

・ 通勤手当、家族手当等は含まない

区分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年数の差異 （令和5年4月1日現在）

	平均勤続年数
男性	20年10ヶ月
女性	15年10ヶ月