

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

男女ともに全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：2024年4月1日～2027年3月31日

2. 目標と取組内容・実施期間

目標1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

係長に占める女性割合を33%以上、課長に占める女性割合を15%以上とする。

<実施期間・取組内容>

- ・2024年4月～ 全社員を対象に、キャリアアップへの意識啓発を図る
役職に必要な能力を明確にし、人事評価の見直しを行う
- ・2025年4月～ 主任職以上の社員を対象に、スキルアップに関するワークショップを開催する
社外研修の場を提供し、受講者数を増加する
- ・2026年4月～ 進捗状況を分析し、目標達成に向けた取り組みの見直しを行う

目標2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

男性社員の育児休業取得率を10%以上とする

<実施期間・取組内容>

- ・2024年4月～ 全社員を対象に育児休業に関する制度の啓発を図る
仕事育児の両立に関する意見交換を行い、進捗状況を分析する
- ・2025年4月～ 育児休業取得状況を会議の議題にし、随時見直しを行う
- ・2026年4月～ 育児休業取得者の体験談を車内で共有し、男女問わず育児に
参画しやすい職場風土の醸成を図る

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（2025年4月1日現在）

	男性	女性
総労働者数	57.4%	42.6%
社員	77.1%	22.9%
契約社員	90.0%	10.0%
アルバイト	22.4%	77.6%

・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	47.8%
うち正規雇用労働者	79.7%
うちパート・有期労働者	66.9%

(注)・対象期間：2024年度（2024年3月26日～2025年3月25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（2025年4月1日現在）

	平均継続年数
男性	22年0ヶ月
女性	15年10ヶ月