一般事業主行動計画の公表について

当社は、「次世代育成支援対策推進法」、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、行動計画を策定しました。

株式会社長府製作所　行動計画

男女ともに全社員が活躍でき、仕事と家庭の両立が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　から　２０３０年３月３１日

２．　目標と取組内容・実施時期

目標１（女性活躍推進法に基づく目標）

女性総合職の人数について、２０人を目指す。

＜実施時期・取組内容＞

2025/4/1～　・総合職における女性からの応募を増やすため、就職説明会に女性社員が参加するなど、より積極的な広報を行う（平成 29 年より実施中）
・一般職から総合職への転換を推進するため、転換制度の周知や、上司からの積極的な働きかけを行う。

目標２（次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法共通の目標）

男性の育児休業取得率を 30 %以上とする。

＜実施時期・取組内容＞

2025/4/1～　・育児休業の対象となる男性社員に対し制度の説明を行い、上司からの積極的な働きかけを行うことで、取得しやすい風土を醸成する。

目標３（次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法共通の目標）

計画期間内の各月について、法定時間外労働時間が月 40 時間以上の労働者を１０%以下とし、年平均５%以下とする。

＜実施時期・取組内容＞

2025/4/1～　・所定外労働の原因の分析等を行う。
・業務体制の見直し、多能工化などを積極的に進める。
・時間外/休日労働時間の多い部署に時間削減のための働きかけを行う。

３．女性の活躍に関する情報公表

■ 採用した労働者に占める女性労働者の割合

2025年	総合職	一般職	技能職	準社員	合計
女性	3	15	2	0	20
男性	29	0	7	2	38
合計	32	15	9	2	58
割合	9.4%	100.0%	22.2%	0.0%	34.5%

■ 有給休暇取得率

年度	総合職	一般職	技能職	準社員	全体
2025年	60.3%	78.7%	78.3%	76.1%	70.8%
2024年	60.1%	84.8%	78.3%	89.0%	72.0%
2023年	58.2%	73.4%	75.5%	84.1%	68.1%
2022年	57.6%	64.7%	70.2%	86.9%	66.5%

■ 男女別賃金比率（平均女性賃金/平均男性賃金）

事業年度の期間：2025/1/1 ～ 2025/12/31

区分	2025年
全労働者	64.6%
正社員	62.6%
再雇用	77.2%
準社員	86.7%

性別による賃金基準に違いはありませんが、賃金差の主な理由は下記になります。

弊社の正社員の職種は総合職、一般職、技能職に分類されます。

・総合職の女性比率 3.68%

・総合職の年齢　男性構成比率：30代以下41.5%　40-50代58.2%　60代以上0.2%

　　女性構成比率：30代以下76.5%　40-50代23.5%　60代以上0.0%

・全労働者の平均勤続年数　男性：20.4年、女性：11.5年

・全労働者の月平均残業時間　男性19.0時間　女性5.8時間

■ 女性管理職比率　0%

以　上