

作成 : 2021年4月1日
更新 : 2023年6月30日
株式会社メイテックキャスト

女性活躍推進法に基づく行動計画

当社は、女性がライフイベントを経ても職業生活と家庭生活を両立させながら働き続けられる環境の整備を行うため、以下のとおり行動計画を策定します。

1. 計画期間

2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間

2. 課題

課題①： 全労働者のうち女性労働者は74.41%を占めているが、雇用区分別にみると、正社員に占める女性労働者の割合が46.67%と低くなっている。

課題②： 全労働者の有給休暇取得率は75.80%であるが、雇用区分別にみると、正社員の取得率は55.29%と低くなっている。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標①： 労働者に占める女性労働者の割合を75%以上とする うち、正社員に占める女性労働者の割合を50%以上とする
--

<取組内容・実施時期>

2021年 4月～ 経営層・管理職を対象に、女性活躍に関する意見交換を実施。

2022年 4月～ 現行施策（出産・育児に関する制度、キャリアアップ支援等）の利用状況や効果について把握した上、女性社員が働き続けることへの制約要因を踏まえ、更なる改善・追加施策等を検討。

2023年 4月～ ライフイベントを経ても働き続けたい女性を積極的に採用・支援するための追加施策を検討。

2024年 4月～ 検討した改善・追加施策等を実施し、採用比率・定着率の向上に向けて、社内での周知・啓蒙を行う。

2025年 4月～ 施策等の周知・啓蒙を継続するとともに、入社・退社の状況を把握し、更なる施策の改善により採用比率・定着率の向上を図る。

<労働者に占める女性労働者の割合（2023年 3月31日現在）>

職種	男性労働者の割合	女性労働者の割合
派遣社員	26.97%	73.03%
正社員	42.55%	57.45%
契約社員	0.00%	100.00%
全社	27.89%	72.11%

目標②： 有給休暇取得率を 80%以上とする
うち、スタッフの取得率を 82%以上、正社員の取得率を 60%以上とする

<取組内容・実施時期>

- 2021年 4月～ 経営層・管理職を対象に、女性活躍に関する意見交換を実施。
- 2022年 4月～ 労働者へのヒアリング等により有休取得の制約要因を特定し、職業生活と家庭生活を両立させながら、当社で長く働くための支援体制等を検討。
- 2023年 4月～ 検討した支援体制等を実施し、取得率の向上に向けて、社内での周知・啓蒙を行う。
- 2024年 4月～ 支援体制等の周知・啓蒙を継続するとともに、取得状況を把握し、更なる支援等により取得率の向上を図る。

<有給休暇取得率（2022年度）>

職種	有給休暇取得率
派遣社員	84.86%
正社員	65.63%
契約社員	86.36%
全社	83.35%

4. 「男女の賃金の差異」についての情報公表

女性活躍推進法に基づき、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で公表しています。

<男女の賃金の差異>

区分	男女の賃金の差異
正規労働者 (無期雇用派遣社員、正社員)	70.55%
非正規労働者 (有期雇用派遣社員、契約社員)	76.35%
全ての労働者	75.53%

- ・対象期間：2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）
- ・総賃金は、課税通勤費を除く課税項目の合計にて算出しています。
- ・派遣社員については、正社員の所定労働時間（1日8時間）で換算した人員数を基に年間平均賃金を算出しています。
- ・専門性の高い「技術系業務」に従事する派遣社員の割合が男女で大きく異なることにより、賃金の差異が発生しています。

（2023年3月31日時点 技術系業務比率：女性 51.66%、男性 82.56%）

以上