

マキノジェイ株式会社行動計画

社員が仕事と子育て・介護を両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため次のように行動計画を策定する

1. 計画期間 2022 年 2 月 1 日～2027 年 1 月 31 日までの 5 年間

2. 内容

目標 1：育児休業・介護法に基づく育児・介護休業等、雇用保険法に基づく育児・介護休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業等諸制度の周知

<対策>

- ・法に基づく諸制度の調査
- ・対象者へ書類を交付し、周知をはかり、利用しやすい環境の整備
- ・子育て・介護の両立支援について情報提供を実施し、適時周知を実施
- ・育児・介護休業中の従業員に対して仕事関係の情報を提供し円滑な職場復帰を支援する

目標 2：年次有給休暇の取得率を上げるため、各個人の年間取得を5日以上とする。

<対策>

- ・有給休暇取得率の確認を行う
- ・年次有給休暇の保有日数の告知と使用の奨励
- ・休暇取得しやすい環境の整備
- ・取組後の取得促進の成果確認、今後の措置検討

目標 3：在宅勤務率5%を達成する

<対策>

- ・在宅勤務率の調査を行う
- ・在宅勤務の周知と在宅勤務を奨励する
- ・在宅勤務をしやすい環境の整備
- ・業務効率が落ちない方を対象に実施する。

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく
マキノジェイ株式会社行動計画

女性の採用を増やし、両立支援制度を充実させ、誰もが個々の能力を十分に発揮できる雇用環境の整備を行うため

1. 計画期間 2022年 2月 1日～2027年 1月 31日までの5年間

2. 内容

目標1：労働者に占める女性比率を13%→15%以上にする

<対策>

1. ホームページ等で、社内で活躍する女性や女性に対する支援制度を紹介する。
2. 女子学生を対象とするセミナーを実施する。
3. 女性が使いやすい設備・機器等を導入する。
4. 配置予定者を対象に業務に必要なスキルを身につけるための研修を実施する。

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく
マキノジェイ株式会社行動計画

1.性別による賃金差 ※2024 年度実績

男性の賃金に対する女性の賃金の割合・・・70.3%

正規社員・・・・・・・・・・・・・・73%

非正規社員・・・・・・・・・・・・・・23%

※男女の賃金差は、主に管理職比率、雇用体系及び勤務日数や時間の差異によるものです。賃金制度・体系において、性別による差異はありません。

2.女性労働者の割合

- ・管理職に占める女性労働者の割合 0.0%
- ・係長級に占める女性労働者の割合 20.7%
- ・正規労働者に占める女性労働者の割合 13.2%
- ・全労働者に占める女性労働者の割合 13.4%

(注)

1. 男女の賃金差異は、男性を100%とした場合であります。
2. 正規労働者は、雇用期間の定めのない正規雇用社員であります。
3. 非正規労働者は、パートタイマー及び有期の嘱託契約社員であります。
4. 男女の賃金差異は、主に管理職比率、雇用形態及び勤務日数や時間の差異によるものです。賃金制度・体系において、性別による差異はありません。