

公開日：2022年7月29日

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく

宮崎日機装株式会社行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年8月1日～2025年7月31日までの3年間

2. 内容

目標1：宮崎日機装における女性活躍の機会を創出するため採用者に占める女性比率を30%以上にする。【女性活躍推進法】

<対策>

2022年8月～

- ① 活躍している女性社員を自社ホームページに掲載し、女性活躍を推進する。
- ② 育児・介護休業、新しい働き方等の自社の制度を社内報、ポータルサイトを通じて周知し、出産、子育てをしながらでも意欲を持って働き続ける環境づくりを行う。
- ③ 女性の働きやすい環境整備のためのコミュニケーションの場として女性従業員を対象とした社内イベントを実施し、自社ホームページ等で紹介する。

目標2：育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備を行い、男性の育児休業取得率を現状の65%から70%に5%アップさせる。【女性活躍推進法】

<対策>

2022年8月～

- ① 育児休業に関する説明会を実施する。
- ② 育児休業に関する相談窓口の設置および周知を行う。
- ③ 育児休業・産後パパ育休取得事例を自社ポータルサイトや、ホームページ・社内報にて紹介する。
- ④ 育児休業制度に関する紹介を自社ポータルサイトにて発信し周知する。

目標3：子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることが出来る「子ども参観日」を実施する。【次世代育成支援対策推進法】

<対策>

2022年8月～

- ① 多くの子どもが参加できるように実施内容・日時を検討する。
- ② 周知ポスターや応募方法を工夫し、参加しやすい環境づくりを図る。
- ③ 感染予防対策を講じ、安心して参加できる環境づくりを図る。

女性の活躍に関する状況の情報公表

公表日：2023年3月30日

1.採用労働者（正社員）における女性労働者の割合

区分	工場部門	総務部門
割合	5.3%	0.0%

※対象期間：2022年度（2022年1月1日～12月31日）

2.育児休業取得率

区分	男性	女性
工場部門	87.5%	200.0%
総務部門	男女とも該当者なし	

※対象期間：2022年度（2022年1月1日～12月31日）

3.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）

労働者区分	男女賃金の差異
全ての労働者	78.8%
正規雇用労働者	78.0%
非正規雇用労働者	女性労働者なし

(1) 男女の賃金の差異における付記事項

対象期間：2022年度（2022年1月1日～12月31日）

正規雇用労働者：当社正社員で雇用期間の定めのない者

賃金：通勤手当等は除く

(2) 男女の賃金の差異における説明事項

当社は設立まもなく、平均年齢31.8歳と従業員も若く、女性の役職者が少ないため差異が生じている