

# 第一石鹼株式会社 一般事業主行動計画

女性の活躍を目指し、まずは女性雇用の拡大を行う。また、男女ともに仕事とプライベートのどちらも充実させられるよう、次の行動計画を策定する。

**計画期間** 令和3年6月1日から令和6年5月31日までの3年間

## 目標と取組内容・実施期間

**目標1** 女性パート従業員の活躍機会拡大の為、社員登用制度を活用する。

<取組内容>

- |       |      |  |
|-------|------|--|
| 2021年 | 4月～  | パート従業員のスキルマップ作成を各部署へ依頼し、社員登用試験へ向けての準備を開始 |
| 2021年 | 10月～ | 社員登用試験の詳細を決定し、2022年4月登用に向け社内周知           |
| 2022年 | 4月～  | 登用されたパート従業員へのケア開始                        |

**目標2** 有給休暇取得率を全雇用管理区分で70%以上にする。

<取組内容>

- |       |     |  |
|-------|-----|--|
| 2021年 | 4月～ | 年間5日間の計画年休の他に、10日取得を目標として頂く旨社内周知し、年間取得状況を分析後、次年度の取得日数を設定 |
| 2022年 | 4月～ | 雇用管理区分別に年間取得日数を設定、周知                                     |

## 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	区分	2020年	2021年	2022年
	正社員（基幹職）	10%	11%	13%
	正社員（専門職）	36%	33%	32%
	パートタイマー	69%	65%	65%

管理職に占める 女性労働者の割合	2020年	2021年	2022年
	10%	10%	10%

男女別の職種又は 雇用形態の転換実績	区分		2020年	2021年	2022年
	転換前	転換後	内訳	内訳	内訳
非正社員から 正社員への転換	パート タイマー	正社員 （専門職）	男性：1人 女性：0名	男性：0人 女性：0名	男性：1人 女性：1名
キャリアアップに資する 雇用管理区分の転換	正社員 （専門職）	正社員 （基幹職）	男性：3名 女性：1名	男性：3名 女性：1名	男性：2名 女性：2名

男女の賃金の差異	区分	2022年
	正社員（基幹職）	88.45%
	正社員（専門職）	89.45%
	パートタイマー	99.59%
	全従業員	66.90%

## 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	年度	2020年			2021年			2022年		
	区分	女性	男性	差異	女性	男性	差異	女性	男性	差異
	正社員（基幹職）	17.86年	14.78年	3.08年	18.25年	14.03年	4.22年	17.09年	14.23年	2.86年
	正社員（専門職）	13.75年	13.73年	0.02年	7.61年	6.69年	0.92年	10.65年	8.07年	2.58年
	パートタイマー	10.17年	8.00年	2.17年	9.76年	6.00年	3.76年	9.69年	6.16年	3.53年

労働者の一月当たりの 平均残業時間	区分	2020年平均	2021年平均	2022年平均
	正社員（基幹職）	13:55時間	13:56時間	8:21時間
	正社員（専門職）	9:38時間	6:45時間	7:21時間
	パートタイマー	6:31時間	3:21時間	3:25時間

有給休暇取得率	区分	2020年	2021年	2022年
	正社員（基幹職）	55.6%	59.5%	66.3%
	正社員（専門職）	68.2%	67.3%	84.2%
	パートタイマー	86.0%	95.9%	92.2%
	合計	70.5%	73.1%	80.5%

男女別の 育児休業取得率		2022年
	男性	33%
	女性	100%