

第一石鹼株式会社

一般事業主行動計画

管理職を中心とした社員の働き方を見直し、育児・介護と仕事の両立支援と、管理職を目指す意欲を向上させるため、次のように行動計画を策定する。

計画期間 令和6年6月1日～令和9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 全管理区分で年次有給休暇取得率70%以上

<実施時期・取組内容>

- | | | |
|-------|-----|--|
| 2024年 | 6月～ | 育児、介護との両立を支援し、女性の就業継続を後押しするため、両立支援制度の社内周知（説明会）を実施。同時に、健康管理のため年次有給休暇取得を推奨。 |
| 2025年 | 4月～ | 管理職の計画年休日数を5日間から10日前後へ増大。所属長へ2024年年休取得率50%未満者のリスト開示。管理職を中心に、計画的な休暇取得を奨励する。 |

目標2 女性が管理職に就きやすくするため、管理職の月平均残業時間を12時間に削減する。

<取組内容>

- | | | |
|-------|-----|--|
| 2024年 | 6月～ | 管理職の残業申請フローの見直し、ルール等について検討。業務の棚卸し、効率化推進の働きかけを行う。 |
| 2025年 | 4月～ | 経営陣から、管理職の長時間労働の是正について発信。管理職の残業時間のモニタリングを開始。 |

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		2022年	2023年	2024年
	正社員（基幹職）		13%	16%	21%
	正社員（専門職）		32%	37%	31%
	パートタイマー		65%	72%	69%

管理職に占める 女性労働者の割合	2022年		2023年	2024年
	10%		10%	11.1%

男女別の職種又は 雇用形態の転換実績	区分		2022年	2023年	2024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名 女性：1名	男性：1名 女性：2名	男性：1名 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：2名 女性：2名	男性：5名 女性：2名	男性：2名 女性：4名

男女の賃金の差異	区分	2023年	2024年
	正社員（基幹職）	90.35%	81.18%
	正社員（専門職）	77.33%	74.29%
	パートタイマー	104.37%	106.32%
	全従業員	64.14%	64.26%

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	2022年			2023年			2024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）	17.09年	14.23年	120.1%	16.88年	15.07年	112.0%	15.7年	15.45年	101.6%
	正社員（専門職）	10.65年	8.07年	132.0%	4.89年	7.09年	69.0%	7.18年	8.11年	87.8%
	パートタイマー	9.69年	6.16年	157.3%	10.04年	7.00年	143.4%	11.18年	7.6年	147.1%

労働者の一月当たりの 平均残業時間	区分	2022年平均	2023年平均	2024年平均
	正社員（基幹職）	8:21時間	7:51時間	8:06時間
	正社員（専門職）	7:21時間	8:10時間	6:21時間
	パートタイマー	3:25時間	3:20時間	4:22時間

有給休暇取得率	区分	2022年	2023年	2024年
	正社員（基幹職）	66.3%	69.7%	68.8%
	正社員（専門職）	84.2%	78.7%	80.9%
	パートタイマー	92.2%	96.7%	91.4%
	合計	80.5%	80.3%	79.2%

男女別の 育児休業取得率		2023年	2024年
	男性	100%	100%
	女性	100%	100%