

【ホームページ、ニュースリリース】

- ・ 「女性活躍推進法」に基づく、令和7年3月末の「行動計画」実績、及び「男女の賃金の差異」を公表いたします。

緑水工業株式会社 行動計画

女性技術者（労働者）を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行う。社員が仕事と生活の調和を図り、社員が能力を発揮できる働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年4月1日 ～ 令和8年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- （1）女性の応募者がそもそも少なく、女性の技術者も少ない。このことから従業員に占める女性労働者の割合も低くなっている。前回の行動計画目標「女性労働者（技術職を中心に）を5年間で10人以上採用する（計画期間：平成28/4/1～令和3/3/31）」の結果は14人採用であるが、依然として女性の占める女性比率が低くなっている。
- （2）働き方改革やワークライフバランス・心身のリフレッシュを加速させ、能力を十分に発揮できる職場環境を整備する。

3. 内容

目標1：女性労働者（技術職を中心に）を5年間で10人以上採用する。

〈対策〉

- ・ 令和3年4月～ 就職ガイダンス、当社ホームページ動画、各大学・高校訪問等々を通じて女性が活躍・働ける職場であることを積極的に働きかける。
- ◆ 採用実績：令和3年4月1日～令和4年3月31日の採用実績はゼロでした。
- ◆ 採用実績：令和4年4月1日～令和5年3月31日の採用実績は1人でした。
- ◆ 採用実績：令和5年4月1日～令和6年3月31日の採用実績はゼロでした。
- ◆ 採用実績：令和6年4月1日～令和7年3月31日の採用実績は1人でした。

目標2：年次有給休暇取得率を65%以上とする。(令和2年12月時点 59.43%) (共通)

〈対策〉

- ・ 令和3年4月～ 年次有給休暇の取得状況（部署別、一斉付与日基準）について周知徹底する。
年5日の年次有給休暇の確実（計画的）な取得を啓蒙する。

◆ 取得率実績(一斉付与日の基準日を従来の12月から、令和3年に4月1日に変更)

令和2年12月20日時点	59.4%
令和4年3月31日時点(R.3.4.1～R.4.3.31)	70.6%
令和5年3月31日時点(R.4.4.1～R.5.3.31)	75.4%
令和6年3月31日時点(R.5.4.1～R.6.3.31)	80.5%
令和7年3月31日時点(R.6.4.1～R.7.3.31)	77.1%

■情報公表項目

1. 労働者に占める女性労働者の割合(人)

①令和2年12月31日現在

	正社員	嘱託(定年再雇用)	嘱託・契約	合計
男性	(93.39%) 325	(95.0%) 19	60	(93.95%) 404
女性	(6.61%) 23	(5.0%) 1	2	(6.05%) 26
合計	348	20	62	430

②令和4年3月31日現在

	正社員	嘱託(定年再雇用)	嘱託・契約	合計
男性	(93.54%) 333	(95.24%) 20	47	(94.12%) 400
女性	(6.46%) 23	(4.76%) 1	1	(5.88%) 25
合計	356	21	48	425

③令和5年3月31日現在

	正社員	嘱託(定年再雇用)	嘱託・契約	合計
男性	(93.80%) 333	(92.59%) 25	(97.83%) 45	(94.16%) 403
女性	(6.20%) 22	(7.41%) 2	(2.17%) 1	(5.84%) 25
合計	355	27	46	428

④令和6年3月31日現在

	正社員	嘱託(定年再雇用)	嘱託・契約	合計
男性	(93.79%) 332	(91.30%) 21	(97.92%) 47	(94.12%) 400
女性	(6.21%) 22	(8.70%) 2	(2.08%) 1	(5.88%) 25
合計	354	23	48	425

④令和 7 年 3 月 31 日現在

	正社員	嘱託（定年再雇用）	嘱託・契約	合計
男 性	(93.50%) 3 3 1	(90.00%) 1 8	(100.0%) 4 5	(94.03%) 3 9 4
女 性	(6.50%) 2 3	(10.00%) 2	(0.00%) 0	(5.97%) 2 5
合計	3 5 4	2 0	4 5	4 1 9

2. 女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の差異」

①令和 5 年 3 月 31 日現在

女性活躍推進法に基づく「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）」 【対象期間：令和 4 年事業年度（令和 4 年 4 月 1 日から令和 5 年 3 月 3 1 日まで）】		
全労働者	8 5 . 0 %	- パート・有期社員の比率が高い要因は、女性が期間の途中に 60 歳定年を迎え、65 歳迄の再雇用となり年間総賃金が高くなり、平均賃金も高くなった。 - 正社員平均年齢 39 歳（内女性 37 歳）、正社員勤続年数 13 年（内女性 11 年）
正社員	7 8 . 0 %	
パート ・有期社員	1 5 0 . 6 %	

②令和 6 年 3 月 31 日現在

女性活躍推進法に基づく「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）」 【対象期間：令和 5 年事業年度（令和 5 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 3 1 日まで）】		
全労働者	8 8 . 1 %	- 正社員平均年齢 4 0 歳（内女性 3 8 歳、内男性 4 0 歳）、正社員勤続年数 1 3 年（内女性 1 2 年、内男性 1 3 年） - 正規社員の平均年齢・勤続年数の男女比差異は少ない。正規女性社員の賃金差異の要因は、近年は男性の定年退職者減少を若手で定時・中途採用で補充しているため男性の数値が低下傾向。一方で、正規女性の占める比率は 6 . 2 %と低い。このことから、管理職が存在しないことも一因である。
正社員	8 4 . 1 %	
パート ・有期社員	1 1 2 , 2 %	

②令和 7 年 3 月 31 日現在

女性活躍推進法に基づく「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）」 【対象期間：令和 6 年事業年度（令和 6 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日まで）】		
全労働者	83.6%	- 正社員平均年齢 41 歳（内女性 39 歳、内男性 41 歳）、正社員勤続年数 13 年（内女性 12 年、内男性 13 年） - 正規社員の平均年齢・勤続年数の男女比差異は少ない。正規女性社員の賃金差異の要因は、近年は男性の定年退職者減少を若手で定時・中途採用で補充しているため男性の数値が低下傾向。一方で、正規女性の占める比率は 6.5% と低い。このことから、管理職が存在しないことも一因である。
正社員	77.9%	
パート ・有期社員	120.6%	

- ・ **賃金**：基準内賃金（基本給他）、基準外賃金（時間外勤務手当・通勤手当、各種手当等々）、賞与等を含み、退職金手当を除く。
- ・ **人員数**：月の末日の労働者の人数の年間平均。
- ・ **正社員**：当社から社外、および他社から当社への出向者はいません。
- ・ **パート・有期社員**：契約社員・嘱託を含む。
* なお、パート労働者・有期労働契約社員については、フルタイム労働者の所定労働時間（7 時間 45 分/日）をもとに人員数の換算を行っていません。