

【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8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。
- ◆ 採用実績：令和7年4月1日～令和8年3月31日の採用実績は3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%
令和8年3月31日時点 (R.7.4.1~R.8.3.31)	76.1%

■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

⑤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%) 331	(90.00%) 18	(100.0%) 45	(94.03%) 394
女性	(6.50%) 23	(10.00%) 2	(0.00%) 0	(5.97%) 25
合計	354	20	45	419

⑥令和8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	(92.88%) 326	(90.91%) 20	(100.0%) 33	(93.35%) 379
女性	(7.12%) 25	(9.09%) 2	(0.00%) 0	(6.65%) 27
合計	351	22	33	406

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)」		<ul style="list-style-type: none"> <li>パート・有期社員の比率が高い要因は、女性が期間の途中で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。</li> <li>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)</li> </ul>
全労働者	85.0%	
正社員	78.0%	
パート ・有期社員	150.6%	
【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31日まで)】		

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)」		<ul style="list-style-type: none"> <li>正社員平均年齢40歳(内女性38歳、内男性40歳)、正社員勤続年数13年(内女性12年、内男性13年)</li> <li>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。</li> </ul>
全労働者	88.1%	
正社員	84.1%	
パート ・有期社員	112.2%	
【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31日まで)】		

③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%	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>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。</li> </ul>
正社員	77.9%	
パート ・有期社員	120.6%	

④令和8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7年事業年度（令和7年4月1日から令和8年3月31日まで）】		
全労働者	80.4%	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>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7.1%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。</li> </ul>
正社員	76.8%	
パート ・有期社員	106.8%	

- ・ **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。