

## 山陽色素株式会社 行動計画

女性が就業継続し、活躍できる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 2021年8月1日 ～ 2026年3月31日

2. 当社の課題

- ① 有給休暇の取得率は向上しているが、その取得に関しては部門間・個人間・男女間の偏りも存在するため、社員が仕事と家庭を両立できる環境の整備を加速させる必要がある。
- ② 女性社員の割合が低く、同時に係長級以上に占める女性社員の割合も低いため、女性社員がよりキャリアアップ・スキルアップできる環境を整備、構築する必要がある。

3. 定量的目標

- ① 有給休暇の取得をより一層推進するため、付与日数に対し目標取得率70%を設定する。また、取得状況の偏りにも注視し、バランスよく有給休暇を取得できるよう配慮する。
- ② 全ての社員が性別に関係なく活躍できるよう、キャリアアップ・スキルアップに関する教育訓練体制を整備し、教育訓練の受講回数を年平均6回以上とする。

4. 取組内容

① 有給休暇の取得の推進

- 2021年8月～ 計画の公表による目標数値の周知、取組開始
- 2021年10月～ 休暇付与案内配布時に休暇の積極的取得を推進  
毎月、取得状況を各部門にフィードバック
- 2022年4月～ 半期の取得状況を確認の上、取得が進まない部門に対しては部長へ連絡し、部門長から個別に取得勧奨
- 2022年10月～ 年間取得率を確認、問題点の点検（以降、半期毎に実施）

② キャリアアップ・スキルアップに関する教育訓練体制の整備

- 2021年8月～ 計画の公表による目標数値の周知、取組開始  
教育訓練に関する問題点を検討
- 2021年9月～ 階層・職種毎の教育訓練回数分析
- 2022年2月～ 各部門が年間教育訓練計画を策定
- 2022年4月～ 年間教育訓練計画を実施
- 2022年10月～ 半期の教育訓練実施状況を確認、問題点の点検  
（以降、半期毎に実施）

### 女性活躍に関する情報公表

公表項目	区分	数値	対象年度
採用した労働者に占める女性労働者の割合	事務	0.00%	2022 年度
	営業	0.00%	
	研究	25.00%	
	製造	0.00%	
	その他	0.00%	
	全体	12.5%	
係長級に占める女性労働者の割合	事務	20.00%	2022 年度
	営業	0.00%	
	研究	2.86%	
	製造	0.00%	
	全体	4.76%	
平均勤続年数	男性	15.43 年	2022 年度
	女性	18.09 年 (差異+2.66 年)	
有給休暇取得率	男性	68.90%	2022 年度
	女性	84.61% (差異+15.71%)	

### 男女の賃金差異に関する情報公表

	女性の賃金割合 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	77.6%
正社員	87.0%
嘱託・パート社員	83.2%

対象期間・・・令和4年4月～令和5年3月

賃金・・・通勤手当を含めた総収入で計算（役員・非常勤嘱託は除く）

女性の賃金割合・・・女性の平均賃金÷男性の平均賃金×100

#### 【補足説明】

当社は役割、責任に応じて資格等級制度を設け、資格等級に応じて賃金を計算しています。

資格等級において男女の賃金差異はありません。時間外労働や休日労働に起因する手当を除いた賃金で比較すると、男女で差異はありません。（正社員の比率 90.5%）

また、嘱託社員には定年後引続き勤務する再雇用嘱託と一般嘱託で賃金の設定が異なりますが、男女による設定の差異はありません。

最終更新日：2023年6月30日