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　2026 年 8 月 1 日　～　2031 年 3 月 31 日

2. 当社の課題
   ①　現行役職では昇格・昇進の機会が限られ、女性役職者の数が僅かとなっている。

   ②　有給休暇取得率が一斉付与日数に左右されている。

3. 定量的目標
   ①　昇格の機会を増やすため、専門職を１つ以上増設し、適切な人材を 1 人以上就任させる。

   ②　一斉付与日数に関係なく、有給休暇取得率 80%以上なるよう取り組む。

4. 取組内容
   ①　専門職の整備、人事異動
   2026 年 9 月　　計画の公表による目標数値の周知、取組開始
   2026 年 10 月　　組織体制に沿った人事異動

   ②　有給休暇取得率見直し
   2026 年 9 月　　計画の公表による目標数値の周知、取組開始
   2026 年 10 月　　有給休暇計算結果をもとに問題点の分析、対策の検討

女性の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	100.00%	2025 年度
	営業	0.00%	
	研究	0.00%	
	製造	0.00%	
	その他	0.00%	
	全体	10.0%	
課長級に占める女性労働者の割合	事務	7.69%	2025 年度
	営業	0.00%	
	研究	0.00%	
	製造	0.00%	
	全体	3.03%	
平均勤続年数	男性	16.59 年	2025 年度
	女性	18.03 年 （差異+1.44 年）	
有給休暇取得率	男性	80.60%	2025 年度
	女性	89.70% （差異+9.10%）	
	全体	81.20%	

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	64.40%
正社員	82.18%
嘱託・パート社員	72.60%

対象期間･･･令和 7 年 4 月～令和 8 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。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。