

# 株式会社サンワックス 一般事業主行動計画

## (次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法 一体型)

当社は、女性が活躍でき、社員が仕事と子育てを両立させることができる等、全ての社員が働きやすい職場環境・雇用環境を整備することで、その能力を十分に発揮できるようにするために、次のように行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

令和 5 年 9 月 1 日 ～ 令和 1 0 年 8 月 3 1 日（5 カ年）

### 2. 目標と取組内容

#### ■ 目標 1

##### <目標>

- ・社員の時間外労働時間数を基準年度（令和 4 年度）から 1 0 %削減を目指す  
※基準年度（令和 4 年度）の時間外労働時間数合計 2 1, 5 0 6 時間

##### <取組内容>

- ・時間外労働時間数を事業所ごとに管理し、毎月のミーティングで報告を行う
- ・時間外労働が発生する事業所へ、業務効率改善の指導を定期的に行う
- ・採用活動の強化やサポート体制の強化を行い、人材不足を改善する

#### ■ 目標 2

##### <目標>

- ・年次有給休暇の取得しやすい環境を整え、取得率の上昇を目指す

##### <取組内容>

- ・従業員ごとの有給休暇取得状況を管理し、毎月、事業所担当者へ報告する
- ・年間を通して計画的に有給休暇の取得を促し、取得率の上昇につなげる

#### ■ 目標 3

##### <目標>

- ・計画期間内に育児休業の取得率を次の水準以上にする  
男性社員・・・取得率を 5 0 %以上にすること  
女性社員・・・取得率を 8 0 %以上にすること

##### <取組内容>

- ・事業所における育児休業中の従業員のカバー体制（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制など）を検討し、実施する
- ・社内通信や勉強会などで定期的に情報提供を行い、育児休業への全社的に理解を深める

#### ■目標 4

##### <目標>

- ・男女の賃金差を無くし、男性平均賃金に対する女性平均賃金 90%以上を目指す

##### <取組内容>

- ・無期雇用者と有期雇用者に区分し、それぞれの区分ごとに男女別の平均賃金を算出する
- ・算出された平均賃金に対して、大幅な格差がないかを確認する
- ・格差が生じている場合には、人事考課等をもとにして昇給につなげる

### 女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に関する情報公開

| 全従業員に占める女性従業員の割合 |       |
|------------------|-------|
| 全従業員             | 59.1% |
| 正社員              | 27.7% |
| 契約社員・パートタイマー     | 60.9% |

| 男女別の平均勤続年数         |         |
|--------------------|---------|
| 全従業員平均             | 4年 0ヵ月  |
| 正社員（男性）平均          | 10年 7ヵ月 |
| 正社員（女性）平均          | 10年 2ヵ月 |
| 契約社員・パートタイマー（男性）平均 | 3年 8ヵ月  |
| 契約社員・パートタイマー（女性）平均 | 3年 4ヵ月  |

| 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） |       |
|-----------------------------|-------|
| 全従業員                        | 80.1% |
| 正社員                         | 79.6% |
| 契約社員・パートタイマー                | 83.6% |

| 男性の育児休業取得状況  |      |
|--------------|------|
| 全従業員         | 0.0% |
| 正社員          | 0.0% |
| 契約社員・パートタイマー | 0.0% |

#### 【付記事項】

- ・対象期間：令和6年度（令和6年4月1日～令和7年3月31日）
- ・契約社員、パートタイマー：契約社員、パートタイマー、アルバイトが該当
- ・賃金：通勤手当等を除く
- ・契約社員・パートタイマーについては、正社員の所定労働時間（1ヵ月あたり172時間）で換算した平均年間賃金をもとに算出している