

美濃東久株式会社 行動計画

社員がその能力を十分に発揮できるよう、次世代育成・女性活躍推進のために下記の通り行動を計画し実施します。

1. 計画期間 2026年8月24日～ 2031年3月31日まで

2. 内容

目標1： 計画期間中に女性管理職を 14%→30%以上とする。

<対策>

- 2028年 4月～ 誰もが「職能資格を取得したい」とモチベーションを持って職務に取りくめるように、人事制度の規定の見直しを進める。

目標2： 全社員の時間外・休日労働時間の計画期間内の平均を毎月8時間未満とする。

<対策>

- 2026年 9月～ 現状の把握・対策内容の検討及び社内への残業低減の呼びかけを実施
- 2026年 12月～ 業務の分散化・業務内容の見直し・毎月の残業時間のチェックを実施

目標3： 計画期間中に配偶者が出産した男性従業員が発生した場合、その男性従業員の育児休業取得率を50%以上とする。

<対策>

- 2026年 9月～ 柔軟な働き方ができるようにするために、対象となる従業員に対し、育児休業規定など社内制度を周知し、個別に意見確認をする場を設ける。

女性の活躍に関する情報公表

【男女間賃金の差異】	(全労働者) 60.1% (うち正規雇用労働者) 53.7% (うち非正規雇用労働者) 85.0% (注釈・説明) 差異が生じている理由として、女性の管理職社員がいない。 女性社員で育児による短時間勤務を選択している人がいる為と考えられる。 対象期間 2025年 4月 1日 ~ 2026年 3月 31日
【女性管理職比率】	14.0%（ - 人）（管理職全体（男女計） -人）
【男女の平均継続勤務年数の差異】	男 性 19.4年 女 性 13.4年 男女差異 6.0年