

日本総合整美株式会社 行動計画

全ての社員がその能力を十分に発揮できる雇用環境を整備し、子育てと仕事の両立が図れ、女性も活躍できる働きやすい職場にし、次世代育成支援で社会貢献する企業となるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

2. 次世代育成支援対策推進法に基づく目標内容

目標1:	計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。 男性職員・・・計画期間中に1人以上取得すること。 女性職員・・・取得率を100%とすること。
------	--

〈 対策 〉

- ・令和2年6月～ 男性も育児休業を取得できることを周知するため、就業規則（育児休業に関する規定含む）の閲覧促進と管理職を対象とした研修の実施
- ・令和3年4月～ 育児休業中の職員で希望する者を対象とする職場復帰の為の講習会を実施。

3. 女性活躍推進法に基づく目標内容（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供）

目標1:	管理職（課長級以上）に占める女性割合を30%以上にする。
------	------------------------------

〈 対策 〉

- ・令和2年4月～ 人事評価制度の基準について見直しを図る。
現在の人事評価について、男女公正な昇進昇格基準になっているかを精査し、就業規則を含めて見直しをする。
- ・令和3年4月～新しい就業規則等にて試行開始する

（職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備）

目標2:	従業員全体の残業時間を月平均10時間以内とする。
------	--------------------------

〈 対策 〉

- ・令和2年4月～ 従業員を対象とした業務効率化に関するアンケートを実施する。
- ・令和2年10月～ アンケート結果をもとに、業務効率化の施策を検討し、実施する。
- ・令和3年4月～ 業務効率化及び残業時間削減の好事例を収集し、管理職から部署内に取組を広げる。

公表日：2025年4月18日

【男女の賃金の差異（全労働者・正社員・パートアルバイト）】

	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)
全労働者	76.6%
正社員	74.9%
パート・有期社員	81.2%

説明欄

対象期間：令和5年度（2023年4月1日から2024年3月31日まで）
賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、通勤手当、車両手当等を除く。
正社員：当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む。
パート・有期社員：派遣社員を除く
※パート労働者については、正規雇用労働者の所定労働時間（1日8時間）で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

【管理職に占める女性労働者の割合】

対象期間：令和5年度
女性管理職の割合：12%

【男女別の育児休業取得率】

対象期間：令和5年度（2023年4月1日から2024年3月31日まで）
男性：該当者なし
女性：100%