

大阪ガスケミカル株式会社 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行なうため、また、女性が就業を継続し、その能力を発揮して活躍できる雇用環境の整備を行なうため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2023年4月1日～2026年3月31日まで

2. 当社の課題

勤続年数の男女差はなく、両立支援環境も整っているが、出産・育児期もしくはそれを控えた女性社員が多く、管理職登用へのキャリア形成が不十分となるリスクがある。

3. 目標

- (1) 女性管理職の登用に向けたサクセッションプランの検討を1回／年以上実施する。
- (2) 管理者研修会を1回／年以上実施する。
- (3) 男女とも育児関連休暇取得者率を100%とする。

4. 取り組み内容と実施時期

取組1 ・2023年度～

各組織のサクセッションプランにおいて、女性社員の管理職登用に向け、各種研修の受講や必要な業務経験の付与など、計画的なキャリア形成を行う。

取組2 ・2023年度～

育児・介護等による時間的制限がある女性社員も含め、仕事と各種のライフイベント（出産・育児・介護等）を両立させながら成果を発揮できる組織作りや人材育成を行い、多様なキャリア形成を支援する。

取組3 ・2023年度～

取得状況等について随時検証を行う。必要な場合、業務の属人化の解消や職場風土醸成に向けた研修等を実施し、取得しやすい職場環境を整える。

以上

女性の活躍に関する情報公表について

① 労働者に占める女性労働者の割合

2024年3月現在

職 種	男 性	女 性
正社員	76%	24%
契約社員	31%	69%
パート	24%	76%
出向者	93%	7%
派遣社員	36%	64%

② 男女の平均勤続年数の差異

2024年3月現在

職 種	女性の平均勤続年数÷男性の平均勤続年数 ×100%
正社員	87.2%
契約社員	111.6%
パート	89.2%

③ 男女の賃金の差異

2024年3月現在

区分	男女の賃金差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
雇用するすべての労働者	60.9%
正規雇用労働者	72.9%
非正規雇用労働者	60.5%

対象期間：令和4事業年度（令和4年4月から令和5年3月まで）

賃金：退職手当、通勤手当等を除く。

正規雇用労働者：他社から当社への出向者を除く。

非正規雇用労働者：契約社員、嘱託、パートタイマーを含み、派遣社員を除く。