

# 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

旭ビル管理株式会社

男女ともに全従業員が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 2021年4月1日～2026年3月31日

2 当社の課題

- ・ 清掃業務に関しては、どちらかというと高齢の女性が働く職場というイメージがあるため、若者からの応募が少ない。
- ・ 営業係は、女性には大変だというイメージが強い。
- ・ 土曜・日曜の勤務もあるため、子育て世代や若者からの応募が少ない。
- ・ 女性社員の育児休業取得率は100%であるのに対し、男性社員の育児休業取得率は0%である。

3 目標と取組内容・実施時期

【目標1】

営業職で働く女性従業員を1人以上配置する。

〈実施時期・取組内容〉

- 2021年7月～ 若手高卒者からの応募を増やすため、就職説明会の場において積極的な広報を行う。
- 2021年10月～ 中途採用者のための合同説明会等への参加と応募者の確保
- 2022年4月～ 適任者の確保と人材育成
- 2023年5月～ 適任者の確保と人材育成の継続
- 2024年5月～ 適任者の確保と人材育成の継続

【目標2】

男性社員の育児休業取得率を10%以上にする。

〈実施時期・取組内容〉

- 2021年8月～ 当社で定期発行する社内報（旭ビル新聞）を活用した「育児休業等に関する労使協定」の周知
- 2022年8月～ 従業員に対する「育児休業」に関するアンケート調査
- 2023年1月～ 「育児休業」に関するアンケート調査結果の分析・検討と対応策の実施
- 2025年2月～ 同上

## 女性活躍推進法に基づく情報公表について

旭ビル管理株式会社は、「女性活躍推進法」に基づく常時雇用する労働者が 301 人以上の事業所として、以下の情報項目を公表いたします。

### ① 女性労働者に対する職業生活の関する機会の提供

○労働者に占める女性労働者の割合（令和 6 年 4 月末時点）

| 職種   | 男性  | 女性  |
|------|-----|-----|
| ・事務職 | 30% | 70% |
| ・清掃職 | 85% | 15% |
| ・パート | 25% | 75% |

○男女の賃金差（対象期間：令和 5 年 2 月 1 日～令和 6 年 1 月 31 日）

| 範囲      | 人数                  | 男女の賃金差 | 注釈・説明                    |
|---------|---------------------|--------|--------------------------|
| 全従業員    | 男性 87 名<br>女性 218 名 | 57.7%  | 女性に非正規労働者が多い             |
| うち正規雇用  | 男性 14 名<br>女性 9 名   | 85.3%  | 男性に役職付や勤務年数が長い者が多い       |
| うち非正規雇用 | 男性 73 名<br>女性 209 名 | 70.4%  | 男性に深夜業従事者（宿直員※断続的労働者）がいる |

※男女の賃金差＝男性の賃金に対する女性の賃金の割合

### ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

○男女別の育児休業取得率（令和 5 年 5 月 1 日～令和 6 年 4 月 30 日）

〈男性〉（事務・清掃・パート）

配偶者が出産した者の数 : 0 人

育児休業を開始した者の数 : 0 人

男性の育児休業取得率 : -

〈女性〉（事務・清掃・パート）

出産した者の数 : 0 人

育児休業を開始した者の数 : 0 人

女性の育児休業取得率 : -

以上