

女性の職業生活における活躍の推進に関する行動計画

岩崎産業株式会社は、男女が真に平等に活躍の機会を得られるような環境を創ることを重要な経営方針の1つとしている中で、女性活躍推進法に基づく事業主計画を策定した。

1. 計画期間 2025 年 2 月 1 日から 2027 年 3 月 31 日

2. 内容

目標1 女性固有の就労におけるマイナス要因への対策を講じておりますが、さらに促進します。

ライフイベントによる退職をせずに就労を続ける為の労働環境の法整備として、育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業などの諸制度があります。現在のところ出産した女性は、育児休業を取得しており職場復帰若しくは復帰予定となっております。引き続き制度の周知徹底、利用促進を図り、前年同様の取得率維持に努めます。

目標2 採用においても、従来より過去の採用実績同様に有能な人材の採用を維持するよう努めております。一方、退職社員の復職策を従来どおり積極的に実施します。

新規採用において従来から高い水準で女性を採用しておりますが、今後もその方針は維持する一方、当社の幅広い職種の中で活躍する女性社員を、採用ホームページ及びパンフレットにおいて積極的に紹介し、多くの女性が当社で働くことに対して希望するような職場環境と風土を醸成します。

ライフイベントにより退職した従業員に対して、積極的に再雇用の希望に沿って対応していきます。今後も当社経営方針に基づいた出産・育児・介護制度を確立し更に充実させていきます。

退職時に個別に再雇用制度について説明し、退職後の就労意思確認を定期的に積極的に行っています。より多くの再雇用が実現できるよう制度の拡充や託児所の整備を進めていきます。

女性活躍に関する情報公表(2025 年 1 月公表)

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合(2023 年度)

正社員	女性 31 名	男性 33 名	合計 64 名(女性の割合:48.4%)
契約社員	女性 28 名	男性 36 名	合計 64 名(女性の割合:43.72%)

2. 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(2023 年度)

女性	取得率	平均取得期間	男性	取得率	平均取得期間
正社員	100.0%	158.5 日	正社員	25.0%	0 日
契約社員	0%		契約社員	0%	

3. 男女の賃金の差異

区分	男女の賃金の差異
全労働者	82.4%
正社員	81.1%
契約社員	88.9%

対象期間 2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日