英和株式会社　一般事業主行動計画（女性活躍推進法）

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、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 日までの　5 年間

２．当社の課題

（１）非正社員から正社員への転換制度は定着し、女性正社員の人数は増加したが、正社員のコース別雇用管理において、一般職以外のコースに占める女性の割合が低い。

（２）女性の多くは営業事務職として採用され、営業職（総合職コース）の採用が少ない。

（３）一般職コースから他コースへの転換事例がほとんどない。

（４）女性管理職がいない。

３．目標

目標１：正社員・一般職以外のコースにおける女性社員の人数を８名以上増加させる。 目標２：女性の管理職（所課長級以上）を３名以上に増加させる。

４．取組内容・実施時期

取組１：正社員・一般職コースから他コース（地域限定総合職・総合職・管理職・技術職）に女性を３名以上転換させる。

2021 年度　所課長・部門長ヒアリング等により、女性社員が一般職から他コースに転換する上での課題を把握し、転換基準等を検討する。
一般職コースの女性社員に対して、他コースへの転換希望を把握する。

2022～2025 年度　一般職コースから他コースへの転換を実施（各年度１名以上）。

取組２：各年度、定期採用で営業職（総合職）のうち少なくとも１名女性を採用する。

2021～2025 年度　営業職への女性の応募を増やすため、女性学生のインターンシップ、職場見学等を積極的に受け入れ、会社説明会においても PR を行う。

取組３：女性の管理職（所課長級以上）を３名以上に増加させる。

2021～2025 年度　準管理職から管理職登用を行う。
同時に総合職から準管理職登用等、母数を増加させる。

英和株式会社　男女の賃金の差異

区分	男女の賃金の差異
正社員	65.9%
非正規社員	60.2%
全労働者	56.1%

対象期間：2022 年 4 月～2023 年 3 月

賃金：基本給、通勤手当、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当を除く。

正社員：出向者については当社から社外への出向者を含み、他社から当社への出向者は除く。

非正規社員：パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。

以上