

## ■一般事業主行動計画

株式会社知久は、仕事と育児を含めた家庭生活との両立（ワークライフバランス）と、子育て社員にやさしい会社を目指し、次世代育成支援に取り組みます。

そして、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うため、次のように行動計画を策定します。

計画期間 令和5年度9月1日～令和10年8月31日

目標1：管理職（課長級以上）に占める女性割合を30%以上にします。

<対策>

2024年4月～：女性労働者の積極的な登用、公正な育成に向けた、上司へのヒアリング

2024年10月～：管理職候補となる女性社員を意識した現状職場環境の課題抽出と対策を検討

2025年4月～：女性管理職候補者の人選・育成を推進

目標2：働きやすい職場環境を整えるための取り組みを行い、平均勤続年数を男女とも10年を目指します。

<対策>

2024年4月～：職場に応じた新たな勤務体制や育児休業者の現場復帰の際の働き方の見直し

2025年4月～：採用選考基準や募集方法に課題がないか検討し、幅広い人材の受け入れ態勢を整える。

2026年4月～：より柔軟な働き方や職場マニュアル、環境を整備していく

目標3：育児休業者の職場復帰支援をさらに充実させ、育休取得率を10%アップさせます。

<対策>

2024年4月～：育児休業制度に関し、管理職を対象とした研修及び社員研修などによる社員への周知

2025年4月～：子育てを支援するための育児休業・短時間勤務の利用を促進し、女性のワークライフバランスの向上に向けて取り組む

2026年10月～：男性の育児休業の取得にも積極的に働きかけ、育児休業者の職場復帰支援をさらに充実させます。

目標4：時間外の多い部署の時間外を、要員の見直し、業務の効率化を図って、時間外を10%削減します。

<対策>

2024年4月～：毎月各従業員の時間外を管理職を対象にした月例会議で見直し、時間外労働の状況の確認

2025年4月～：ライフ・ワーク・バランスの実現を目指す取り組みとして、全社に長時間労働の削減目標、年次有給休暇の取得率向上などをお知らせする

## ■女性の活躍に関する情報公表

<管理職に占める女性労働者の割合>

22.2%

<男女の平均継続勤続年数の差異>

正社員

(女) 6.6 年

(男) 10.2 年

パート従業員

(女) 7.0 年

(男) 4.6 年

<男女の賃金の差異に関する実績>

正規雇用労働者の男女の賃金差異 66.5%

非正規雇用労働者の男女の賃金差異 110.4%

全労働者の男女の賃金差異 64.1%

対象期間：令和4年度（2022年4月1日～2023年3月31日）

賃金：基本給、諸手当、超過労働に対する報酬、賞与等含み、退職手当を除く

正規雇用労働者：正社員及びフルタイムパート従業員

非正規雇用労働者：フルタイム以外のパート・アルバイト従業員

公表日 2024年 3月 1日