

女性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 日から 2026 年 3 月 31 日

2. 目標と取り組み内容実施時期

目標 1：新卒採用に占める女性比率を 20%以上とする。

<取組内容>

2021 年 4 月～ 人員状況を再確認し、中長期の採用計画を検討
2021 年 12 月～ 学生向け会社説明会の内容を検討
2022 年 1 月～ 学生向け会社説明会の実施
2023 年 7 月～ 実績検証
以降、成果の確認と同様に検討を重ねていく。

目標 2：社員定着率向上を図り、女性社員の比率を 2025 年度末までに 15%以上にする。

<取組内容>

2021 年 4 月～ 各種支援制度調査
2022 年 4 月～ 各種支援制度検討
どのような取り組みが出来るかを労使で検討。
以降、さらにどのようなことができるか検討を重ねていく。

目標 3：残業時間を月平均 20 時間以内とする。

<取組内容>

2021 年 4 月～ 定型業務の改善と新入社員早期戦力化。
有給休暇取得の推進。

<情報公開>

公表日：2025 年 4 月 24 日

●採用した労働者に占める女性労働者の割合

2025 年 4 月新卒採用

	男性	女性
研究職	3 名 (60%)	2 名 (40%)
化学プラント オペレーター	1 名 (100%)	0 名 (0%)
計	4 名 (66.7%)	2 名 (33.3%)

●男女別の採用における競争倍率

男性 16.2 倍 女性 6.0 倍

●2025 年 4 月末現在の女性社員比率（除く出向受け）

女性社員 58 名／全社員 422 名 13.7%

●役員に占める女性の割合（2025 年 4 月 1 日現在）

女性役員 3 名／全体 17 名 17.6%

●管理職に占める女性労働者の割合（2025 年 4 月 1 日現在）

女性管理社員 9 名／全体 106 名 8.5%

●係長級にあるものに占める女性労働者の割合（2025 年 4 月 1 日現在）

女性係長 7 名／全体 41 名 17.1%

●男女別の職種又は雇用形態の転換の実績

男性 66 名 女性 7 名

●男女別の再雇用又は中途採用の実績（30 歳以上）

男性 4 名 女性 4 名

●労働者の一月当たりの平均残業時間（2024 年実績）

全体 20.17 時間

●雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間（2024 年実績）

	男性	女性
一般社員	22.1h	12.6 h
再雇用・その他	6.6 h	2.1 h
計	21.6 h	12.1 h

●有給休暇取得率（2024 年実績） 77.0%

●雇用管理区分ごとの有給休暇取得率（2024 年実績）

	男性	女性
管理社員	60.4%	56.2%
一般社員	85.3%	73.8%
再雇用・その他	77.9%	100.0%
計	77.6%	73.0%

●男女の平均勤続年数の差異（2025 年 3 月末現在）

男性 15.4 年 女性 10.8 年

●10 事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別継続雇用割合

男性 81.8% 女性 0.0%

●男女別の育児休業等取得率及び平均取得期間（2024 年度）

育児休業等取得率 男性 100% 女性 100%（1 名）

育児休業平均取得期間 男性 128.6 日/人 女性 326 日/人（1 名継続中）

●男女の賃金の差異（2024 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日）

男性の賃金に対する女性の賃金の割合

全労働者	うち正規雇用労働者	うち非正規雇用労働者
79.5%	80.7%	42.8%
	うち管理社員	うち定年後再雇用
	92.7%	46.4%
	うち一般社員	うち臨時社員
	82.8%	76.1%

以 上