

2026年2月

<女性活躍推進法>

広栄化学株式会社 一般事業主行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、下記の行動計画を策定する。

記

1. 計画期間 2026年4月1日から2031年3月31日

2. 内容

目標1：昼勤者における女性従業員の比率を25%以上とする。

<取組内容>

2026年4月～ 人員状況を再確認し、中長期の採用計画を検討、策定する。
2026年6月～ 性別に関係なく、公正な評価制度や適材適所の配置、また社内大学「広栄 MANABIYA」により成長機会を提供し、全従業員が能力を最大限発揮できる環境づくりに取り組む。
また、エンゲージメントデータを活用し、従業員の働きやすい環境の確保に向け、施策を検討する。
2026年7月～ 以降、成果の確認と検討を重ねる。

目標2：ワークライフバランス指標4.0以上とする。

<取組内容>

2026年1月～ 全従業員を対象にエンゲージメント調査を実施する。
2026年2月～ 調査結果の分析を行い、当社の課題を特定する。
2026年4月～ 職業生活と家庭生活との両立を支援するため、フレックスタイム、在宅勤務制等の既存制度の活用を促進する。
また、他新規支援制度（手当導入等）の検討を行う。
2027年1月～ 以後、前年同様の調査を実施し、PDCAを回す。

目標3：付与した有給休暇100%取得を目指す。

<取組内容>

2026年4月～ 属人化した業務の定型化および新入社員の早期戦力化に努める。
また採用活動も引き続き強化する。

※本集計に受入出向者は含みません。

●全労働者及び昼勤勤務者における女性労働者の割合 [2026年3月31日時点]

	女性	全体	女性割合
全労働者	57名	419名	13.6%
└ うち昼勤勤務者	57名	296名	19.3%

●ワークライフバランス指標

2025年度	2024年度
3.7点	3.6点

●有給休暇取得率 [2025年(暦年)]

	男性	女性	計
管理社員	62.6%	58.8%	62.3%
一般社員	78.1%	84.0%	79.0%
再雇用・その他	84.4%	109.2%	86.9%
計	74.4%	81.5%	75.3%

●管理職及び各職階に占める女性労働者の割合 [2026年3月31日時点]

	女性	全体	女性割合
管理職（課長級以上）	8名	100名	8.0%
（参考）係長級	8名	44名	18.2%
（参考）役員	3名	14名	21.4%

●男女間賃金差異(男性の賃金に対する女性の賃金の割合) [2025年度]

全労働者	正規雇用労働者	非正規雇用労働者
81.1%	81.8%	32.0%
	└ うち管理社員	└ うち定年後再雇用
	95.8%	35.9%
	└ うち一般社員	└ うち臨時社員
	84.8%	74.0%

●男女別の採用における競争倍率 [2025年度]

男性	女性	計
12.8倍	13.5倍	12.9倍

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合及び男女別の再雇用又は中途採用の実績（30歳以上）[2025年度]

	女性	全体	女性割合
新卒採用	2名	6名	33.3%
中途採用	3名	15名	20.0%
うち30歳以上	2名	7名	28.6%
計	5名	21名	23.8%

- 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 [2025年度]

	男性	女性	計
昇格試験	26名	3名	29名
派遣社員→社員	0名	0名	0名

- 男女の平均勤続年数の差異 [2026年3月31日時点]

男性	女性	計
15.9年	10.9年	15.2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	女性	計
66.7%	33.3%	55.6%

- 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 [2025年度]

<育児休業取得率>

	男性	女性	計
対象者数	10名	0名	10名
取得率	80.0%	-	80.0%

<平均取得期間>

	男性	女性	計
対象者数*	7名	1名	8名
平均取得期間	94.4日	201.0日	107.8日

*2025年度に育児休業を終了した労働者数

- 労働者の一月当たりの平均残業時間 [2025年(暦年)]

	男性	女性	計
一般社員	23.1h	11.8h	21.3h
再雇用・その他	6.1h	0.5h	5.1h
計	22.2h	11.1h	20.4h

以上