

女性活躍推進法・次世代育成対策推進法 一般事業主行動計画

MCCアドバンスドモールディングスでは、2022年4月からの女性活躍推進法・次世代育成対策推進法に基づく一般事業主行動計画を次の通り設定しました。

公表

○女性活躍推進法に基づく一般事業主計画

計画期間

2022年4月1日～2027年3月31日

目標

1. 採用者に占める女性比率を30%以上とする。
2. 主任・チームリーダー・サブリーダーに占める女性比率を30%以上とする。

取組内容

- ・採用に関する取り組み
 1. 女性が活躍できる職場であることについて求職者に向けた積極的広報
 2. 一般職等の職域拡大・処遇改善(エリア採用・目標管理面談で希望確認)
- ・定着等に関する取り組み
 1. 仕事と家庭生活との両立サポート
(育児・介護制度、フレックスタイム制、テレワーク等による柔軟な働き方の実現)

○次世代育成対策推進法に基づく一般事業主計画

計画期間

2022年4月1日～2027年3月31日

目標

1. 従業員全体の月所定時間外労働時間平均を15時間以内にする。
2. 多様な人材がその能力を存分に発揮できる組織風土の醸成と働き方改革

取組内容

・雇用環境の整備

1. 妊娠中や出産後の女性労働者の健康確保
(法令に基づく制度、社内制度の周知や情報提供)
2. フレックスタイム制度導入
3. 希望する労働者に対する勤務地等の限定制度の実施

・多様な労働条件の整備

1. 年次有給休暇の取得のための措置(計画年休制度とリフレッシュ休暇制度)
2. 短時間労働制度・休業制度(育児・介護等)の導入・定着
3. テレワーク等、場所にとらわれない働き方の導入

公表

○女性労働者の職業生活に関する情報

2025年度(2025年4月1日～2026年3月31日)

採用

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 67% (18人/27人)
- ・労働者に占める女性労働者の割合 46% (170人/366人)

公表

評価・登用

- ・管理職に占める女性の割合 0%
- ・女性総合職の人数 0人

男女の賃金の差異

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	60.8%
正社員	67.3%
パート・有期社員	66.1%

対象期間： 2025年度(2025年4月1日～2026年3月31日)

正社員： 親会社からの出向者を除く

パート・有期社員： パート、シニア、技能実習生

※パート労働者については、正社員の所定労働時間(1日7.75時間)で換算した人員数を元に平均年間賃金を算出している。