# 株式会社タクミナ　行動計画及び男女の賃金差異

■女性が就業継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

１．計画期間 2022 年４月１日～2025年３月31 日

２．目標と取組内容・実施時期

**目標①**

| |
|---|
| 目標：採用応募者に占める女性割合を20%以上とする |

＜対策＞

●2022 年４月～　女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報（採用ホームページへの女性学生コンテンツ掲載、インターンシップでの女性学生積極受入、女性学生向け自社イベント開催など）

**目標②**

| |
|---|
| 目標：男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数比率 80%以上とする |

＜対策＞

●2022 年４月～　世代育成支援に関する社内制度（産前産後休業、出産休暇、育児休業、介護休業、看護休暇、各種慶弔金等）の周知徹底及び充実を行う

●2022 年４月～　妊娠、出産、育児等に関するあらゆるハラスメントを防ぎ、育児休業を取得しやすい環境づくりを行うとともに、育児休業からの円滑な職場復帰を支援する。

■女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異について。

| 区分 | 公表する割合<br>（男性の賃金に対する女性の賃金割合） |
|---|---|
| 正規労働者 | 77.5% |
| 非正規労働者 | 59.5% |
| 全労働者 | 64.6% |

| | |
|---|---|
| 対象期間 | 2022事業年度（2022年4月1日～2023年3月31日） |
| 正社員 | 子会社への出向者を除く |
| パート・有期社員 | 嘱託、パート、アルバイトが該当 |

以上