

神岡鉱業株式会社行動計画

女性従業員がその能力を十分に発揮し、安心して働き続けることができる雇用環境の整備を図り、仕事と子育てを両立させることができる具体的な取組を進めるため、また、地域社会との共存を図りながら企業活動を進めるために、以下のような行動計画をさだめました。

今後は、この行動計画に沿って積極的な両立支援のための取組を進めていきます。

1. 期間 令和6年4月1日から令和8年3月31日（2年間）

2. 内容

目標1 採用した労働者に占める女性の割合を10%以上にする

令和6年4月～ 会社ホームページへ女性の活躍する姿を掲載する。

求人広告へ女性従業員も募集している旨記載する。

令和6年9月～ 女性の配置可能な職場（事務職を除く）を調査する。

目標2 労働者の各月ごとの平均残業時間数を16.0時間/月以下にする

令和6年4月～ 「ノー残業デー」を実施する（毎週水曜日）

令和6年6月～ 「定時退社奨励月間」の実施

令和6年10月～ 時短検討委員会における現場ヒアリングの実施

目標 1 採用した労働者に占める女性の割合を10%以上にする

対策	<p>①採用選考基準や、その運用の見直し</p> <p>②一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善</p> <p>③育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施</p>
実績	<p>2019年度：24名中2名（9%）</p> <p>2020年度：19名中1名（6%）</p> <p>2021年度：17名中1名（6%）</p> <p>2022年度：17名中0名（0%）</p> <p>2023年度：24名中1名（4%）※現場作業者の募集が大半だったため</p>

目標 2 労働者の各月ごとの平均残業時間数を 16.0 時間/月以下にする

<p>対策</p>	<p>①組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信 ②組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ ③チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや、業務分担の見直し等のマネジメントの徹底</p>
<p>実績</p>	<p>2019年度：平均16.3時間/月 2020年度：平均16.2時間/月 2021年度：平均16.4時間/月 2022年度：平均17.3時間/月 2023年度：未測定</p>

男女の賃金の差異について

区分	男女の賃金の差異
全労働者	60.2%
正社員	57.1%
パート・有期社員	91.3%

【付記事項】

①対象期間

2022年4月～2023年3月

②区分について

正社員：無期雇用社員

パート・有期社員：有期雇用社員

③賃金：課税対象額