

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

ミュキソーイング株式会社

1. 計画期間 2025年4月1日～2030年3月31日

2. 課題

当社は女性社員が8割以上を占め活躍しているが、労働人材不足により生産年齢の多くをシニア労働者が占めており、性別による役割分担意識と、昔からの職場風土により管理職を目指す女性社員が少ない。

雇用環境を整備し、女性が管理職として活躍できる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する

3. 目標・取組内容・実施時期

目標

管理的職務に占める女性労働者の割合を全社で40%以上にする

[実施時期・取組内容]

- 2025年4月～現管理職を対象に女性活躍に関する意見交換を行う
利用可能な両立支援制度に関する勉強会を行い、労働者・管理職への制度の周知徹底
- 2025年6月～キャリアアップを目指す女性労働者へのヒアリング
- 2025年6月～各部署での社員育成計画の作成
管理職手前の若手リーダーと女性管理職との交流機会の設定
社外研修や資格取得支援などの活用
- 2026年4月～管理職候補となる男女社員に対しての育成等の研修の実施

次世代育成推進法に基づく一般事業主行動計画

ミュキソーイング株式会社

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を発揮し、働きやすい雇用環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 2025年4月1日～2030年3月31日

2.目標・取り組み内容・実施時期

目標1

子育てしながら働きやすい環境の整備と子の看護休暇等の制度の周知

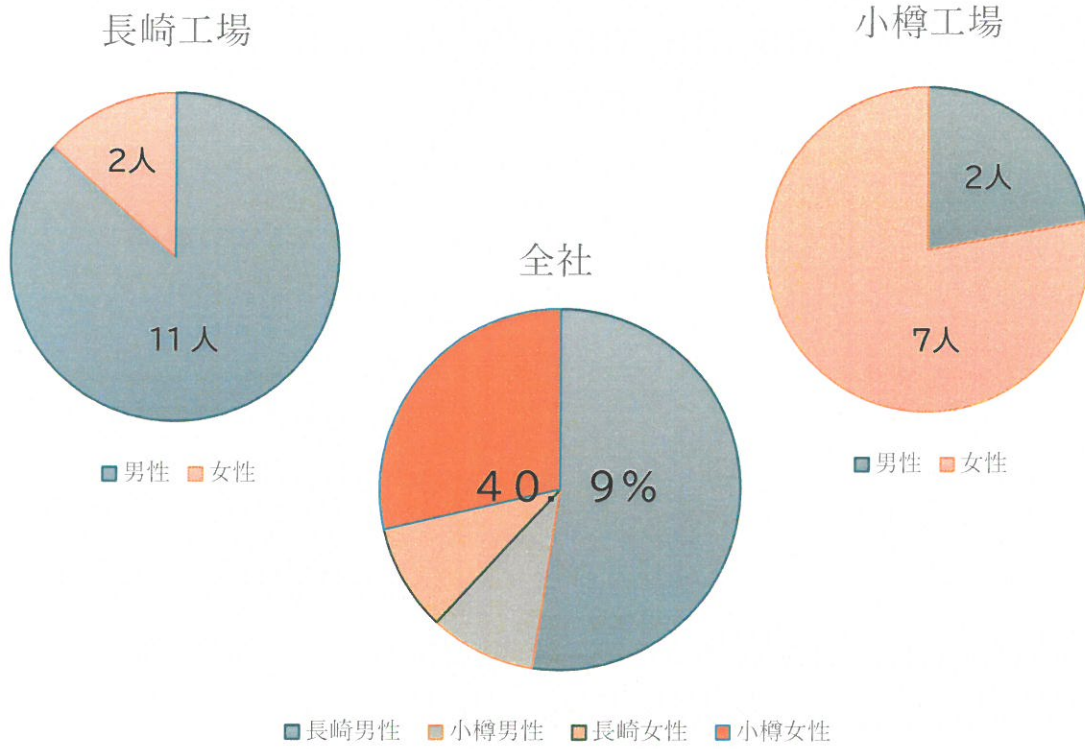
- 2025年4月～制度内容について社員への説明・周知を行う
- 2025年4月～制度を利用しやすくなるよう、利用期間中の要員の育成等の環境づくり
- 2025年4月～各部署における問題点を検討し、制度の定着を図る

目標2

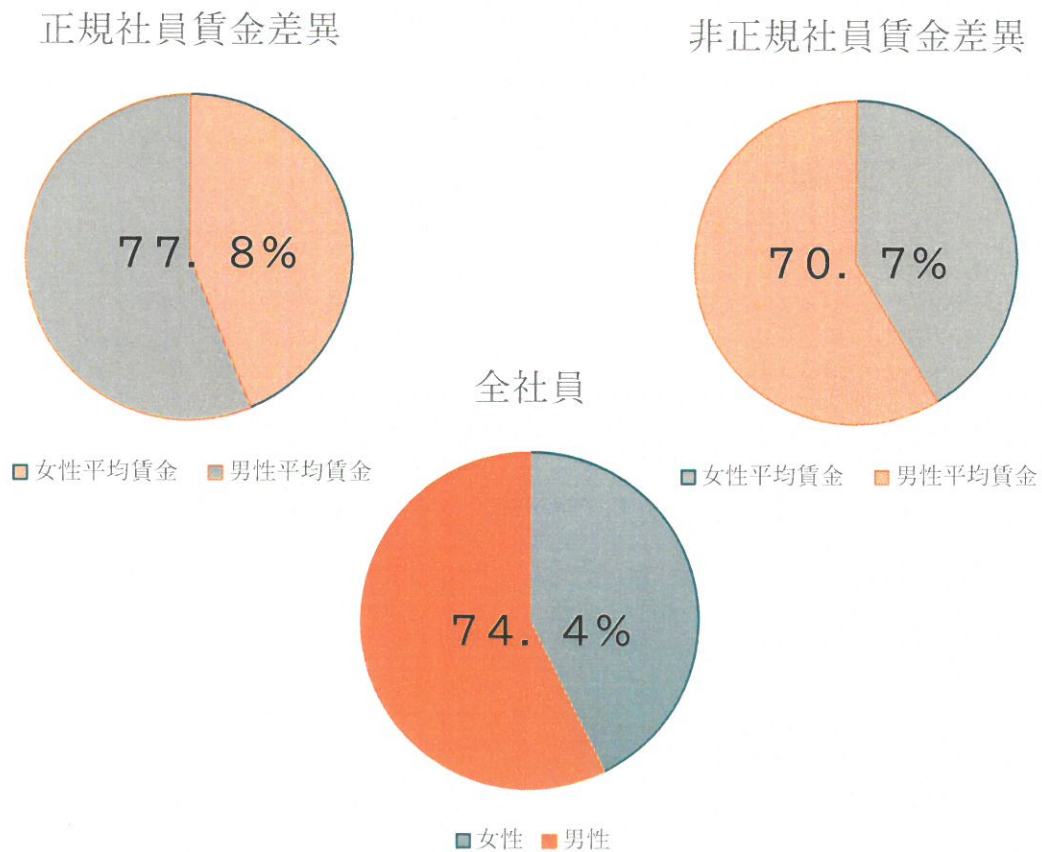
年次有給休暇の取得日を1人当たり年間平均10日以上とする

- 2025年4月～年次有給休暇の取得状況を把握する
- 2025年4月～目標達成のための取得状況取りまとめなどによる取得促進の取り組み
より取得しやすい環境づくりのため年休奨励日の設定
休暇中の業務のフォロー体制づくり
- 目標達成、定着に向けて隔年ごと問題点を検討する

管理職に占める女性労働者の割合(2026年3月末)



男女の賃金差異(2026年3月末)



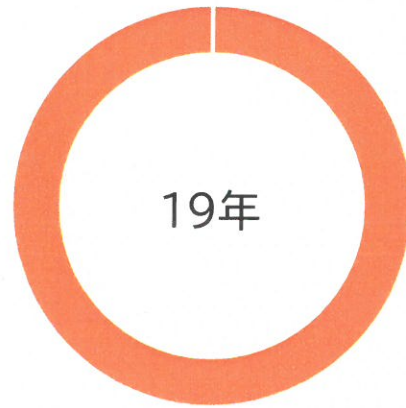
男女の平均継続勤務年数(2026年3月末)

長崎工場



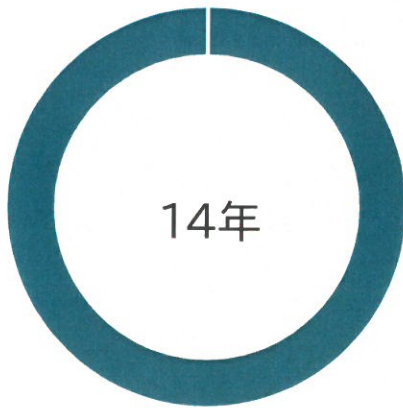
■ 男性

長崎工場



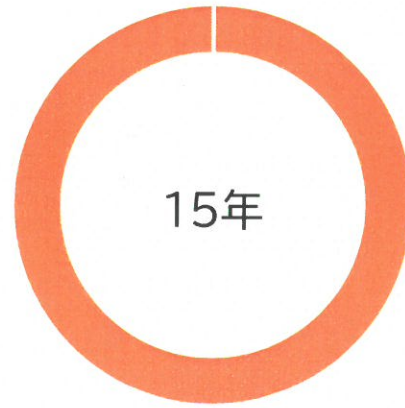
■ 女性

小樽工場



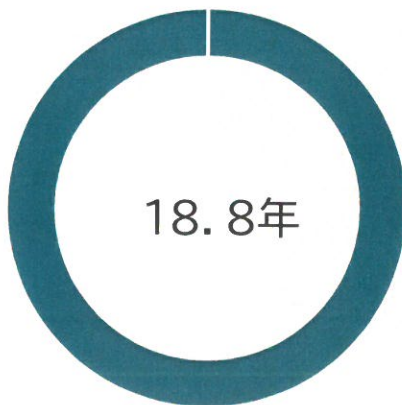
■ 男性

小樽工場



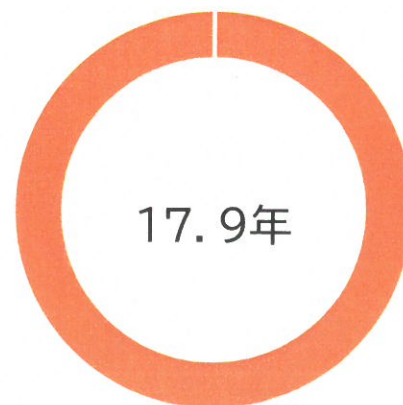
■ 女性

全社総計



■ 男性

全社総計



■ 女性