

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

株式会社甲府大一実業

社員にとって働きやすい環境を作ることにより、全ての社員がその能力を十分に発揮し、いきいきと働き続けることができるようにするため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年6月29日～2030年3月31日までの 5年間

2. 計画内容

(1) 次世代法

目標1：年間休日120日を目指す。

<対策>

- ・毎年、休日を1日ずつ増加できるようにする。

目標2：年次有給休暇取得率を毎年80%以上にする。

<対策>

- ・5年後、最低有休休暇取得日数13日を目指す。

目標3：男女ともに育児休業取得率を100%とする。) 女性活躍推進法を兼ねる

<対策>

- ・安心して育児休業が取得できるように休業中の情報提供や復職後のサポートを実施する。
- ・時差出勤、短時間勤務制度等の柔軟な働き方について周知する。

目標4：全社員の時間外・休日労働時間を平均15時間未満とする。

<対策>

- ・同一規格（色・型等）にまとめ、現場セット時間の短縮を進める。

(2) 女性活躍推進法

目標1：全社員に占める女性の割合を18%以上とする。

<対策>

- ・職場環境を改善する。
- ・グループ会社に訪問し、女性がいる職場の状況等を学ぶ。

【情報公表】

◇働きがいに関する実績

①労働者に占める女性労働者の割合

(単位：人、％)

事業所	(全従業員に占める割合)		
	男性	女性	合計
本社工場	67 (88.2%)	9 (11.8%)	76
松本紙器工場	33 (33.0%)	5 (13.2%)	38
総合計	100 (87.7%)	14 (12.3%)	114

②管理職に占める女性労働者の割合

事業所	(管理職に占める割合)		
	男性	女性	合計
本社工場	5 (83.3%)	1 (16.7%)	6
松本紙器工場	2 (100.0%)	0 (0.0%)	2
総合計	7 (87.5%)	1 (12.5%)	8

◇働きやすさに関する実績

男女別の育児休業取得率

事業所	(育児休業取得率)		
	男性	女性	合計
本社工場	3 (100.0%)	0 (0.0%)	3
松本紙器工場	0 (0.0%)	1 (100.0%)	1
総合計	3 (75.0%)	1 (25.0%)	4

◇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

区分	男女の賃金の差異 (%)
全労働者	89.6%
うち正規雇用労働者	89.8%
うち非正規雇用労働者	97.7%

この数値は、役員を除く正社員、臨時従業員、パートを指し、2026年3月31日時点の数値
(期間中の中途入社、退職者、休職者は含めない)