

有限会社 一蘭 行動計画

採用女性の割合が低く、女性管理職の割合も低いためそれらを是正するように行動計画を策定する。

1、計画期間 令和6年4月1日～令和8年3月31日

2、当社の課題

**女性の平均勤続年数が男性より短く、
女性管理職の割合が低い**

フレックスタイム制を実施しており、女性の育児休業の取得率も高いが、女性の平均勤続年数が男性に比べ短くなっているため、社内の両立支援制度の見直し及び周知を行う。

採用女性割合は一定水準に達しているが、管理職に占める女性割合が低い。

3、定量的目標

- ・男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合を70%以上とする。
- ・女性管理職の割合を20%以上とする。

4、取組み内容

利用可能な両立支援制度に関する周知

- ・令和6年9月～社内制度の確認及び規則の整備
- ・令和7年4月～社員向け・管理職向け等のパンフレットの作成・配布

女性管理職登用の促進

- ・令和6年6月～アンケートにより管理職を希望する女性数を把握し、女性社員の意識を確認

- ・令和6年10月～アンケートにより管理職候補者に実施する研修内容の要望の確認
- ・令和7年2月～管理職への希望を促すための働きかけ
- ・令和7年10月～管理職候補者研修の実施

女性活躍に資する制度等の発信

- ・令和6年8月～正社員、非正規社員を含めた女性交流会の実施
- ・令和7年1月～女性が活躍できる職場であることを求職者へ発信するためにホームページへの特集記事の掲載

有限会社 一蘭

■女性活躍推進法における男女賃金の差異について

算定期間：2024 年 8 月 1 日～2025 年 7 月 31 日

公表日：2025 年 10 月 1 日

	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	66.7%
正社員	95.2%
パート・有期社員	103.7%

■男性の育児休業取得率等の状況について

算定期間：2024 年 8 月 1 日～2025 年 7 月 31 日

公表日：2025 年 10 月 1 日

	男性労働者の育児休業等の取得割合
全労働者	—

※本期間中、配偶者が出産した男性社員がいなかったため、育児休業取得の対象者はいません。

有限会社 一蘭

■労働者に占める女性労働者の割合

算定期間：2024 年 8 月 1 日～2025 年 7 月 31 日

公表日：2025 年 10 月 1 日

	女性労働者の割合
全労働者	45.7%
正社員	13.0%
パート・有期社員	52.3%

■有給休暇取得率

算定期間：2024 年 8 月 1 日～2025 年 7 月 31 日

公表日：2025 年 10 月 1 日

	有給休暇取得率
全労働者	79.6%
正社員	76.6%
パート・有期社員	80.8%