

女性活躍推進法 女性の活躍に関する情報
株式会社秋田新電元 情報公表

女性活躍推進法に基づき、当社の女性の活躍に関する情報について、次の通り公表する。

1. 働きがいに関する実績（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供）

1.1 採用した労働者に占める女性労働者の割合

	製造	生産支援	技術	全体
直近事業年度の女性の採用者数(A)	3人	0人	0人	3人
直近事業年度の採用者数(B)	14人	3人	1人	18人
採用した労働者に占める女性労働者の割合(A)/(B)=(C)	21.4%	0.0%	0.0%	16.7%

1.2 男女の賃金の差異

	男女の賃金の差異
全労働者	77.1%
正規雇用労働者	78.8%
非正規雇用労働者	81.3%

※付記事項

- ・対象期間：2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）
- ・出向者、有期雇用(契約社員)は含み、派遣社員は除く。

2. 働きやすさに関する実績（職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備）

2.1 男女の平均継続勤務年数の差異

	製造	生産支援	技術	全体
女性の平均継続勤務年数(A)	24.8年	19.1年	19.2年	23.1年
男性の平均継続勤務年数(B)	22.3年	25.8年	22.3年	23.3年
(A)/(B)=(C)	111.2%	74.0%	86.1%	99.1%
男女の平均継続勤務年数の差異(D)	2.5年	6.7年	3.1年	0.2年

2.2 年次有給休暇の取得率

	製造	生産支援	技術	全体
女性の年次有給休暇の平均取得率(A)	89.6%	85.1%	85.3%	88.2%
男性の年次有給休暇の平均取得率(B)	84.5%	83.7%	88.6%	84.8%
全体の年次有給休暇の平均取得率(C)	85.7%	84.0%	88.2%	85.5%

2.3 労働者の一月当たりの平均残業時間

労働者の一月当たりの平均残業時間（全体）	4.1時間
----------------------	-------

3. 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度

- ・職場におけるハラスメント(セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントなど)に関する社内相談窓口、および社外相談窓口の設置

4. 労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度

- ・権利が消滅する年次有給休暇について、最大40日分まで積立、傷病長欠、育児、介護などの際に使用できる制度の設置
- ・年次有給休暇を1時間単位で取得できる制度の設置

作成日：2024年4月1日

以上