

## 各種法令に基づく情報公開

### ■女性活躍推進法及び育児・介護休業法に基づく公表

#### 1.採用した労働者に占める女性労働者の割合（2025 年度新規学卒者対象）

2 名/34 名 = 5.9%

#### 2.男女別の育児休業等の取得率（2024 年 10 月～2025 年 9 月）

男性 取得率 2 名/2 名 = 100%

女性 取得率 1 名/1 名 = 100%

#### 3. 男女の賃金差異

区分	男女の賃金差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	91.1%
正社員	92.8%
パート・有期社員等	102.9%

・対象期間：2025 年度（2024 年 10 月 1 日～2025 年 9 月 30 日）

・正社員：無期雇用社員を含む

・賃金は毎月の総支給額＋賞与で計算

#### 4. 育児休業等の取得割合（2024 年 10 月～2025 年 9 月）

$$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}} = \frac{2}{2} = 100\%$$

### ■労働施策総合推進法に基づく中途採用比率の公表 公表日：2025 年 12 月 25 日

	2023 年度 2022.10～2023.9	2024 年度 2023.10～2024.9	2025 年度 2024.10～2025.9
正規雇用労働者の 中途採用率	28%	35%	17%

# 株式会社エイジェック O&M インテグレート 行動計画

(次世代育成支援対策推進法)

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十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年1月1日 令和9年12月31日までの5年間

2. 内容

目標1：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除  
など制度の周知や情報提供を行います。

<対策>

○令和5年 1月～ 法改正に基づく制度について社内ツールより周知する

○令和5年12月～ 取得状況等の把握と改善策の検討

目標2：計画期間中に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員 計画期間中に1人以上取得すること

女性社員 取得率を80%以上にする

<対策>

○令和5年 1月～ 法改正に基づく制度について社内ツールより周知する

## (女性活躍推進法)

企業における女性の活躍と、そのための多様な活躍場所の提供は、女性社員が本来保有している能力の発揮を促すだけでなく、「職場の活性化」「男性社員への啓発」「働きやすい環境の醸成」など、企業活動全体にプラスの影響を与えることは言うまでもなく、これらの能力開発の指針として、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年1月1日～令和9年12月31日までの5年間

2. 内容

### ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

目標1：労働者に占める女性労働者の割合を、10%以上に増やし女性の活躍の幅を広げます

#### <対策>

○令和5年 1月～ 正社員登用制度の積極的な運用

○令和5年 1月～ 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務による柔軟な働き方の実現

○令和5年 1月～ 働き方にかかわらず業務を評価するための仕組みの見直し

### ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

目標2：育児休業取得率及び平均取得期間に関し、男性の取得を推進することで、女性

配偶者の職場と家庭の両立を目指します。

※男性 100%、女性 100%の育児休業取得率と、平均取得日数実績を目指します。

#### <対策>

○令和5年 1月～ 法改正に基づく制度について社内ツールより周知する

○令和5年 1月～ 男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進

○令和5年 1月～ 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務による柔軟な働き方の実現