

## 女性活躍推進に関する行動計画策定以降の情報公表について

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づいて、弊社行動計画（別紙）の策定以降における下記の情報を公表いたします。

### 記

#### 1. 男女別の育児休業取得率

対象期間	男性	女性
2025年度 (2025年4月1日～2026年3月31日)	50.0%	50.0%

(注) 育児休業取得率は、法令に基づいた基準で算出していますが、「出産した年度」と「育児休業を開始した年度」が異なる場合は、同取得率は100%を上回る、または下回ることがあります。

#### 2. 管理職層に占める女性労働者の割合

対象期間	女性労働者の割合
2026年3月末時点	3.9%

#### 3. 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）

対象期間	全労働者	うち正規社員	うち非正規社員
2025年度 (2025年4月1日～2026年3月31日)	65.2%	63.3%	66.5%

#### 【本件に関するお問合せ先】

SMB 建材株式会社  
人事総務部 広報担当  
TEL 03-5573-5191

以上

## SMB 建材株式会社 女性活躍推進に関する行動計画

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、当社行動計画を下記のとおり策定する。

1. 計画期間 : 2021年4月1日～2026年3月31日まで  
(令和3年4月1日～令和8年3月31日まで)
2. 当社の課題 : 基幹職における女性比率が低いこと。

2021年4月1日時点の弊社役職員総数(約450名)のうち、女性が占める割合は約38%。それぞれが様々な部署でその能力を發揮し、活躍している。

また、これまでに産前産後休業及び育児休業を取得した女性は延べ90名を超え、その大多数が職場復帰を果たしており、弊社として女性が職場に定着しやすい環境の整備に努めている。

一方、弊社役職員総数の半数強を占める基幹職については女性比率が低く(同日時点で基幹職の約4.3%)、以前に比べて徐々に増えているものの、この比率を向上することが更なる女性活躍環境向上につながると考え、当社の課題とする。
3. 目標 :
  - (1) 行動計画期間中に、基幹職における女性比率を1%以上増加させる。
  - (2) 行動計画期間中に、働きやすい職場環境の維持・整備・充実に資する施策を講じる。
  - (3) 女性の勤続年数(13年8ヶ月/2021年3月時点)を従前対比で伸長させる。
4. 取組み内容 :
  - (1) 基幹職における女性比率増加のための取組み
    - ①採用関連(2021年度～)
      - 1) 採用広告における女性求職者への広報/PR強化(女性基幹職情報の掲載、等)
    - ②人事制度関連(2021年度～)
      - 1) 自己申告等の機会を活用した、キャリアアップを目指す女性の把握・共有
      - 2) 職掌転換制度(事務職→基幹職等)の運用及びその周知の継続
  - (2) 働きやすい職場環境の維持・整備・充実のための取組み
    - ①様々なハラスメント防止のための取組み継続(2021年度～)
      - 1) ハラスメント防止のため研修等の実施
      - 2) ハラスメントを含むコンプライアンスに関する報告・相談窓口の周知
    - ②時間外勤務(所定時間外労働)削減に向けた施策の拡充及び地道な継続(2021年度～)
      - 1) 組織長への情報提供を通じた労働時間管理及び健康管理の促進
      - 2) 休日勤務を実施した場合の代休・振替休日取得促進
      - 3) 社内システムを活用した勤怠管理体制の充実
      - 4) 労働時間、休日管理、健康管理に関する従業員への教育推進
    - ③多様で柔軟な働き方の拡充(2021年度～)
      - 1) フレックスタイム制度の拡充
      - 2) 在宅勤務制度の導入
      - 3) 有休取得の平均取得日数(11.1日/2020年実績)の向上

## SMB 建材株式会社 女性活躍推進に関する行動計画

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、当社行動計画を下記のとおり策定する。

1. 計画期間 : 2026年4月1日～2030年3月31日まで  
(令和8年4月1日～令和12年3月31日まで)
2. 目標 : (1) 行動計画期間中に、基幹職層における女性比率13%以上を目指す。  
(2026年3月時点の上記女性比率9.8%)  
(2) 行動計画期間中に、働きやすい職場環境の維持・整備・充実に資する施策を講じる。  
(3) 前回行動計画の終了時点で女性の勤続年数(15年9ヶ月/2026年3月時点)は、男性の勤続年数(15年7ヶ月/2026年3月時点)を超えたことから、上記水準の維持を目指す。
3. 取組み内容 : (1) 基幹職における女性比率増加のための取組み
  - ①採用関連(2026年度～)
    - 1) 採用広告における女性求職者への広報/PR(女性基幹職情報の掲載、等)
  - ②人事制度関連(2026年度～)
    - 1) 自己申告等の機会を活用した、キャリアアップを目指す女性従業員の把握、並びに女性基幹職の異動・キャリア形成等に関する把握、及びその推進支援の実施
    - 2) 職掌転換制度(事務職→基幹職等)の運用及びその周知
- (2) 働きやすい職場環境の維持・整備・充実のための取組み
  - ①様々なハラスメント防止のための取組み実施(2026年度～)
    - 1) ハラスメント防止のため研修等の実施
    - 2) ハラスメントを含むコンプライアンスに関する報告・相談窓口の周知
  - ②時間外勤務(所定時間外労働)削減に向けた施策の地道な実施(2026年度～)
    - 1) 組織長への情報提供を通じた労働時間管理及び健康管理の促進
    - 2) 休日勤務を実施した場合の代休・振替休日取得促進
    - 3) 社内システムを活用した勤怠管理体制の徹底
    - 4) 労働時間、休日管理、健康管理に関する従業員への教育推進
  - ③多様で柔軟な働き方の充実及び実施(2026年度～)
    - 1) 時間単位での年次有給休暇制度の導入及びその周知・啓蒙
    - 2) フレックスタイム制度・在宅勤務制度・休暇制度を活用した働き方の周知・啓蒙の継続
    - 3) 有休取得の平均取得日数(13.7日/2025年実績)の向上
    - 4) 育児期の柔軟な働き方における個別周知・意向聴取を通じた仕事と育児の両立に向けた支援の実施

以上