

株式会社シーズン 女性活躍推進に向けた一般事業主行動計画

【当社の女性活躍に関する情報開示】

当社は、すべての社員がライフステージの変化に関わらず、高いモチベーションを持ってキャリアを継続できる環境づくりに力を入れています。その取り組みの一環として、当社の現状を透明性をもって積極的にお伝えするため、以下の情報を開示いたします。

(対象期間：令和８年度 / 基準日：令和８年７月２１日現在)

- 男女の賃金の差異：全労働者 55.4%（正規労働者 70.3%、非正規労働者 該当なし）
- 管理職に占める女性労働者の割合：0%
- 男女の平均継続勤務年数の差異：男性 6.4 年、女性 2.9 年

※当社の賃金差異に関する補足

- 当社の非正規労働者（パートタイム）は現在女性のためのため、比較対象となる男性がおらず、非正規労働者の賃金差異は「該当なし」としています。
- 全労働者の差異が 55.4%となっているのは、上記の短時間勤務の女性パートタイム労働者が全体に含まれることによる「労働時間」の違いが大きく影響しているためです。
- また、正規労働者（正社員）の差異が 70.3%となっている主な要因は、男女の平均継続年数の違いや、現在、女性の管理職が少ないこと（役職手当の差）によるものです。同じ等級・業務において、性別のみを理由とした不合理な賃金格差はありません。
- なお、男女ともに平均継続勤務年数が短くなっているのは、近年の事業拡大に伴って積極的な採用活動を行い、直近数年間で新しく入社した社員の割合が大幅に増えたことが主な要因です。
- 当社は、この事業拡大期に入社した多くの女性社員が、今後ライフイベントを経ても長く働き続け、将来の管理職として活躍できるよう、「継続勤務年数の延伸」を目標とした行動計画を策定し、環境整備を進めています。

【一般事業主行動計画】

女性社員がライフイベントに関わらずキャリアを継続し、さらなるステップアップや男女間の格差解消につなげていくため、次のように行動計画を策定し推進する。

計画期間： 令和 8 年 8 月 1 日から令和 11 年 7 月 31 日までの 3 年間

1. 課題 当社は在宅勤務やフレックスタイム制を導入し、個々の事情に合わせた柔軟な働き方を推進している。働く女性が多く、高い成果を上げている社員が多数在籍している一方で、ライフステージの変化（子どもの成長や家庭環境の変化）による中長期的なキャリアへの影響が課題となっている。当社は女性の継続勤務年数を伸ばすことが、ひいては女性管理職比率の向上や男女の賃金差異の解消にも直結すると考えており、社員が高いモチベーションを持ってキャリアを継続できる環境づくりを一層強化していく。

2. 目標 柔軟な働き方（在宅勤務・フレックス制・個別時短等）を個別に最適化して運用することで、女性正社員の継続勤務年数を、現在より 1 年延伸させる。

3. 取組内容と実施時期 取組①：自律型ワークスタイルの運用徹底

- 時期： 令和 8 年 8 月～
- 内容： 在宅勤務、およびフレックス制の運用を継続し、個々の家庭事情に合わせた最適な勤務形態を個別に決定する。時間や場所ではなくアウトプットで評価する文化を改めて社内に周知し、柔軟な働き方を選択することへの心理的ハードルを排除する。

取組②：デジタルツールを活用した属人化の排除と情報共有の強化

- 時期： 令和 8 年 10 月～
- 内容： 在宅勤務や時短勤務者が混在しても円滑に業務が進むよう、タスク管理ツールやチャットツールの活用ルールを再整備する。業務のプロセスを可視化することで、特定の個人に依存しない体制を構築し、突発的な家庭の事情等にもチーム全体で柔軟に対応できる環境を整える。

取組③：ライフスタイルと成果を両立させる個別最適化面談の実施

- 時期： 令和 8 年 12 月～（以降、半期ごとに実施）
- 内容： 部署の長と女性社員の間で、現在の働き方が本人のパフォーマンスを最大化できているかを確認する定期面談を実施する。単に時短だから業務を減らすので

はなく、どうすれば限られた時間で最大の成果を出し、自身のキャリア形成につながられるかを共に検討する。

取組④：成果重視の評価基準の明確化と適切なフィードバック

- 時期：令和9年7月～
- 内容：短時間勤務や在宅勤務であっても、その成果を正當に評価するためのKPI（成果指標）をより明確に設定する。評価結果に対するフィードバックを徹底し、貢献度に見合った待遇や役割を与えることで、長期的な就業意欲の向上を図る。