

女性活躍推進 第3期行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間

2020年4月1日 から 2022年3月31日 2年間

2. 当社の課題

- (1) 正規社員の女性比率が低い。(191名中17名が女性、8.9%)
- (2) 女性管理職比率が低い。(37名中2名が女性、5.4%)

3. 目標

正規社員に占める女性割合を現状の8.9%から15%以上を目指します。

労働者の各月平均残業時間を前年の90%以下を目指します。

4. 取組内容と実施時期

取組1 定期採用者の入社後のキャリアアップ制度を確立し、ジョブローテーションにより女性が活躍できる機会を提供します。

2020年4月～ キャリアアップ制度の方向性を協議・検討。

2020年8月～ キャリアアップ制度の確立に向けた協議・検討。

2021年1月～ 対象となる女性社員のきめ細かなヒヤリング及び解決策の検討。

2021年2月～ ヒヤリング結果を踏まえ、ジョブローテーション候補検討。

2021年4月～ ジョブローテーションによる女性社員活躍機会の増加。

取組2 限定正規社員制度導入により、正規社員として長期間働き続けられる職場環境をつくり、ワークライフバランスが実現できる組織風土を構築します。

2020年4月～ 限定正規社員制度導入。

2020年6月～ 各部署職場環境の把握及び課題整理。

2020年8月～ 職場環境課題に対して、環境整備。

2021年2月～ 組織風土診断による課題整理。

2021年4月～ ワークライフバランス実現に向けた組織風土構築。

※女性社員にとって働きやすい環境を構築するため、女性社員参画によるタスクを立ち上げ目標達成に取り組みます。

【行動計画実施状況】

○正規社員新卒採用者数

2016年4月	男性6名	女性6名
2017年4月	男性7名	女性2名
2018年4月	男性2名	女性4名
2019年4月	男性3名	女性2名
2020年4月	男性7名	女性0名

○女性社員の正規社員登用（アルバイト社員から正規社員登用）

2017年11月	1名
2018年4月	1名
2019年1月	1名

○正規社員数

2016年4月	男性208名	女性12名
2017年4月	男性199名	女性14名
2018年4月	男性191名	女性18名
2019年4月	男性178名	女性21名
2020年4月	男性174名	女性17名

○育児休業取得者数

2017年4月	男性0名	女性2名（うち2名時短勤務）
2018年4月	男性0名	女性2名（うち2名時短勤務）
2019年4月	男性0名	女性2名（うち2名時短勤務）
2020年4月	男性0名	女性2名（うち2名時短勤務）

○男女別管理職数

2017年4月	男性36名	女性1名
2018年4月	男性35名	女性2名
2019年4月	男性36名	女性2名
2020年4月	男性35名	女性2名

○一月当たりの労働者の平均残業時間

2017年度	36.85時間
2018年度	29.87時間
2019年度	28.38時間

以上