

女性活躍推進の為の行動計画

女性社員の採用数を増やすことにより、全体社員数における女性社員の割合を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 29 年 4 月 1 日 ～ 平成 32 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

- (1) 採用における男女別競争倍率に差はないものの、従業員全体に占める女性労働者の割合が低い
- (2) 中堅以上の年齢層において女性労働者が少ない

3. 目標と取組内容・実施時期

採用者に占める女性比率を 40%以上とする。

- 平成 29 年 5 月 ～ 男女の採用人数、採用方法についての内容を精査し、見直しや改良点がないか検討する。
- 平成 30 年 1 月 ～ 非正社員に対する雇用形態転換試験の受験勧奨
- 平成 30 年 4 月 ～ 非正社員に対する雇用形態転換試験の実施
育児を理由とする退職者に対する再雇用の実施
猪苗代事業所においては敷地内設置保育園についての周知案内
- 平成 29 年 8 月 ～ 新卒採用活動終了後の内定者フォロー
- 平成 29 年 10 月 ～ 次年度新卒採用へ向け、採用サイトへの掲載内容を見直し、女性が活躍できる職場であることをアピールする内容へ改良していく。
- 平成 30 年 1 月 ～ 31 年採用活動内容を再精査し、次年度への活動へ生かす
- 平成 30 年 3 月 ～ 新卒採用会社説明会が開始となるため、女性社員による説明、体験談、質疑応答等の場を増やす。また、学生へのアンケートを実施し、次年度の採用活動へ生かす。

【 情報公表項目 】

1. 採用

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合 ⇒ 2018年度新卒採用数 5割
- 労働者に占める女性労働者の割合 ⇒ 5割

2. 継続就業・働き方改革

- 男女の平均継続勤務年数の差異 ⇒ 男性平均 11.12 / 女性平均 7.26 = 3.86年

3. 評価・登用

- 係長給にある者に占める女性労働者の割合 ⇒ 0.6%
- 管理職に占める女性労働者の割合 ⇒ 10.7%
- 役員に占める女性の割合 ⇒ 25.0%