

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定について

2016年4月1日
日本高周波鋼業(株)

急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念される中で、企業における人材の多様性(ダイバーシティ)を確保すること、とりわけ女性の活躍の推進が重要と考えられます。

この状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性活躍推進法」が定められました。

これに基づき企業は、雇用している、又は雇用しようとしている女性に対する活躍の推進に関する取組みを策定することが求められており、当社では、2016年4月から2020年3月までの4年間で「第1次行動計画」として、下記の通り策定いたします。

行動計画

多くの女性社員の個性と能力が発揮できる企業となることを目標として、以下の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間 2016年4月1日から2020年3月31日までの4年間

2. 当社の課題

課題: 女性社員の数が少ない。

- ・基幹職技能系における女性社員の数が特に少ない状況にある。
- ・総合職においては、応募があっても採用に結びつかない場合がある。

3. 取組内容

目標1 女性社員を継続的に採用する。

<具体的内容>

- 女性総合職として1名/年採用する。
- 女性基幹職技能系として2名/年採用する。採用開始時期は2018年以降とする。

目標2 採用選考過程に女性社員が参画する。

<対策>

- 総合職の採用選考に女性社員が参画する。

以上

【女性の活躍に関する状況把握、課題分析】

1. 採用した社員に占める女性の割合(中途採用者含)

＜2014年度採用＞

単位:人

区分	採用者数	男性	女性	女性比率
管理職	2	2	0	0%
総合職	7	6	1	14%
基幹職	16	16	0	0%

2. 男女の平均勤続年数の差異

単位:年

区分	男性	女性	差異
管理職	21	22	1
総合職	8	3	-5
基幹職	15	22	7

※2014年3月31日時点

3 従業員の各月ごとの平均残業時間数

単位:時間

	全体	総合職	基幹職
2014年04月	19.3	24.1	18.3
2014年05月	18.8	22.2	18.1
2014年06月	19.7	24.9	18.7
2014年07月	20.3	26.8	19.1
2014年08月	18.3	23.6	17.3
2014年09月	21.0	24.4	20.3
2014年10月	22.2	30.6	21.3
2014年11月	19.0	28.6	17.8
2014年12月	19.6	24.9	18.6
2015年01月	19.4	27.4	22.6
2015年02月	20.2	27.4	18.8
2015年03月	20.9	29.3	19.3

4. 管理職に占める女性労働者の割合

単位:人

区分	全体	男性	女性	女性比率
管理職	59	57	2	3%

※女性管理職2名の職位は課長級