

行動計画

女性が活躍できるように、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成28年4月1日～平成31年3月31日までの3年間

2. 当社の課題

採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数には、大きな差は見られない。よって当社では、女性がより一層働きやすい職場環境を整えるために、時間外労働時間を減らしていく必要があると考える。

3. 目標

時間外労働の状況を毎月確認し、従業員全体の月間時間外労働時間を5%以上削減する。

4. 取組内容と実施時期

平成28年4月～

時間外労働時間を毎月確認し、45時間以上の長時間労働者に対して、上長が業務配分を見直し、業務の取り組み方の改善を指導する。

平成29年4月～

長時間労働が改善されない従業員について、業務分担の見直しを実施し、長時間労働者を無くす。

平成30年4月～

毎月、従業員全体の時間外労働時間を確認し、5%以上削減を維持する。

女性の活躍に関する情報

1. 採用した労働者に占める女性の割合(区分ごと)

○調査対象： 2014年10月1日～2015年9月30日の間に入社した者

○調査結果：

区 分	合計人数	男性の人数	女性の人数	女性の割合
管理職	0	0	0	—
総合職	2	2	0	0.0%
一般職	6	0	6	100.0%
パート	6	0	6	100.0%
派遣スタッフ	2,245	656	1,589	70.8%

2. 男女の平均勤続年数の差異(区分ごと)

○調査対象： 2015年9月30日時点の在籍者で、次のいずれかに該当する者

a) 期間の定めのない労働契約を締結している

b) 期間の定めのある労働契約を締結し、通算期間が5年超である

※ 派遣スタッフは、2010年9月30日以前に入社した者をb)に該当する者とした

○調査結果：

区 分	全体の 平均勤続年数	男性の 平均勤続年数	女性の 平均勤続年数
管理職(男性 12 名)	9 年 6 カ月	9 年 6 カ月	—
総合職(男性 10 名)	2 年 2 カ月	2 年 2 カ月	—
一般職(女性 21 名)	3 年 3 カ月	—	3 年 3 カ月
パート (女性 4 名)	5 年 7 カ月	—	5 年 7 カ月
派遣スタッフ (男性 75 名、女性 145 名)	7 年 8 カ月	7 年 9 カ月	7 年 8 カ月