

2019年3月25日

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 2019年4月1日～2022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

2019年4月～

時間外労働時間を毎月確認し、月間時間外労働時間 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。

2020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。

2021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。

2019年3月25日

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： 2017年10月1日～2018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	1	1	0	0.0%
一般職	3	0	3	100.0%
パート	11	0	11	100.0%
派遣スタッフ	2,191	699	1,492	68.1%

2. 男女の平均勤続年数の差異（区分ごと）

○調査対象： 2018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・請負スタッフ、パートは、2013年12月31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11名）	13年3ヵ月	13年3ヵ月	—
総合職（男性12名）	3年10ヵ月	3年10ヵ月	—
一般職（女性21名）	4年2ヵ月	—	4年2ヵ月
パート（女性5名）	7年11ヵ月	—	7年11ヵ月
派遣スタッフ （男性94名、女性177名）	8年3ヵ月	8年5ヵ月	8年2ヵ月