

## 女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画

女性採用者を増やし、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

2019年4月1日～2023年3月31日までの4年間

### 2. 課題

- ・新卒採用において、女性の正社員応募者が少なく、女性の技術者が少ない。
- ・正社員に占める女性（技術者）の割合が低い。
- ・出産をきっかけに退職する女性社員が多い。

### 3. 目標と取組内容

目標1:採用者に占める女性比率を30%以上にする。

#### <実施時期・取組内容>

- ・2019年4月～ 女性契約社員に対し、面談を通じて雇用形態の転換試験に向けて目標設定などで意識改革、能力開発を支援する。
- ・2020年8月～ 新卒採用において、インターンシップ講義に女性社員を講師役に抜擢し、女性にとってやりがいのある職場であることをアピールする。
- ・2021年4月～ 採用担当者に女性社員を配置し、学校訪問、説明会へ同行してもらい採用選考過程において女性応募者と女性社員が直接対話できる場を設け、働きやすい企業であることをアピールする。

目標2:スキルアップを目的とした研修等の受講人数を男女ともに期間中5人以上とする。

#### <実施時期・取組内容>

- ・2019年10月～ 現行研修プログラムを検証し課題を洗い出す。
- ・2020年4月～ 課題を見直し研修プログラムを策定する。
- ・2021年4月～ 新たな研修プログラムを周知する。
- ・2022年4月～ 受講状況を確認し、積極的な受講を促進する。

目標3:妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置する。

#### <実施時期・取組内容>

- ・2020年4月～ 相談窓口の設置について検討する。
- ・2021年2月～ 相談員の選定と研修を実施する。
- ・2021年6月～ 相談窓口の設置について社員へ周知する。

#### 4. 情報公開 (2019年3月1日現在)

##### (1) 採用した労働者に占める男性・女性労働者の割合

雇用区分	男性	女性
正社員	72.7%(8名)	27.3%(3名)
契約社員	43.2%(16名)	56.8%(21名)
短時間社員	14.3%(19名)	85.7%(114名)
合計	23.8%(43名)	76.2%(138名)

##### (2) 労働者に占める男性・女性労働者の割合

雇用区分	男性	女性
正社員	81.7%(94名)	18.3%(21名)
契約社員	36.1%(83名)	63.9%(147名)
短時間社員	18.7%(44名)	81.3%(191名)
合計	38.1%(221名)	61.9%(359名)

##### (3) 男女の平均継続勤務年数の差異

雇用区分	男性	女性	差(女性-男性)
正社員	16.1年	18.3年	2.2年
契約社員	10.8年	11.7年	0.9年
短時間社員	13.6年	10.1年	△3.5年

##### (4) 管理職に占める女性の割合

男性	女性
88.6%(31名)	11.4%(4名)

以上