

女性の職業生活における活躍推進に関する事業主行動計画

ユニット株式会社

管理部

2019年12月

はじめに

目 的

この計画は、平成27年9月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、行動計画策定指針に掲げられた基本姿勢を踏まえ、女性職員が自らの意志によって職業生活を営み、その個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍するために、女性の職業生活における活躍を推進するための支援対策を計画的に推進するために策定し、公表するものです。

計画期間

同法附則第4条で規定する当面の見直し年限である施行後3年間となる、平成31年7月1日から2022年6月30日までの3か年を計画期間とします。

計画推進体制

本計画を効果的に推進するため、管理部長をはじめ各部署所属長は、本計画の実施状況を把握・点検し、今後の対策や計画の見直しを行います。

本計画の取り組み状況や実績については、社内イントラ掲示板に掲示し社内周知をはかり、ホームページ等で公表していきます。

女性の職業生活における活動の推進に関する法律実態把握

女性活躍に関する状況把握・課題分析

状況把握及び課題分析

① 直近事業年度の女性労働者採用者の割合(2018/4~2019/3)

- 1) 現状 $\frac{\text{女性採用数} 17 \text{名}}{\text{全体採用数} 24 \text{名}} \times 100 = 70.8\%$
- 2) 分析 当社全体の従業員男女比率は、ほぼ半々で該当年度に女性が多い要因は、派遣から直接雇用となった有期契約社員がいたためである。全社で見た場合、ここ5年大きな変動はない。

H31/3 末時点の全社状況

正社員	女性 98名	男性 119名	計 217名
有期契約社員	女性 43名	男性 28名	計 71名
合計	女性 141名	男性 147名	計 288名

② 男女の平均継続勤務年数の差異 (5年以上の在職者)

- 1) 現状 女性 13年4ヶ月 男性 19年4ヶ月
- 2) 分析 5年以上在職の条件により若年層は女性の離職率が高いため、9年ほど前から新卒定期採用を行っていることで若年層の割合が増えている

③ 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

- 1) 現状 各月の対象労働者の平均残業時間数

4月度(20)	5月度(21)	6月度(21)	7月度(21)	8月度(19)	9月度(18)	10月度(22)	11月度(21)	12月度(19)	1月度(18)	2月度(19)	3月度(20)	平均(19.9)
24.7	17.5	24.9	21.8	21.0	17.1	21.2	18.7	18.4	11.4	19.1	23.0	19.9
30.8	22.5	27.1	26.0	20.6	27.6	24.8	25.7	25.3	13.7	21.2	26.0	24.3

- 2) 分析 下段が前回提出時のもので、明らかに残業時間は削減されている。前回の時点で80時間越等法改正に向け懸念材料となっていたが、多人数事業所4拠点での衛生委員会等長時間労働者への聴取指導や職場における改善等が功を奏し、実績減となっている

④ 管理職に占める女性労働者の割合

- 1) 現状 $\frac{\text{女性管理職} 1 \text{名}}{\text{全体管理職数} 29 \text{名}} \times 100 = 3.4\%$
- 2) 分析 次の候補が軒並み育児等の負担等で役職自主解任があり、厳しい状況である。

⑤ 育児休業取得状況(2018/4~2019/3)

- 1) 現状 H30年度中4名取得(1年6箇月・待機児童の為一部延長有) H31年度申請3名
- 2) 分析 依然として女性のみでの取得、男性は収入の面で困難をきたす為、実績なし

行動計画の策定、社内周知、公表

- ① ③の残業削減の措置、についてはこの3年間の中で職場単位での改善活動が効果を発揮している④の管理職について、候補者が役職自主解任が多い現状である。
- ③過重労働対象者への産業医面談の徹底・削減指導。
- ④要因としては一般職と総合職の選択時に女性のほとんどが一般職を選択しており、管理職志望者が少ない。

採用に関する事項

- ・年一回の役員と社員全員個別面談の機会がありその際に一般職から総合職へ希望を募り、積極的に転換促進を行なう。転換数2名を年度目標とする。

継続就業・職場風土に関する事項

- ・育児休暇を容易に取得できる、職場環境づくり。
- ・家庭環境に柔軟に対処できる勤務制度（短時間勤務制度等）

長時間労働+の是正に関する事項

- ・労働生産性を重視した評価制度
- ・削減目標 事務職種上限目標 25H/月、現業職種 45h/月とし、それを超えた者はセルフチェックシート回答後必要に応じ産業医面談を行い、必要に応じ職場改善等を行う。
- ・管理職への部下に対する残業量の削減改善指導の強化及び評価に反映

配置・育成・教育訓練に関する事項/評価・登用に関する事項

- ・男性労働者中心であった職場への積極的な女性登用の為、女性の少ない職場へ2名採用を毎年度目標とする。

多様なキャリアコースに関する事項

- ・管理職に占める女性労働者の割合を高めるため、主任以上には、会社負担にて幹部・管理職養成セミナーを順次受講することで候補者を増加させる。3年以内に女性主任(現状12名)・係長(現状5名)受講する
- ・年一回の役員と社員全員個別面談の機会がありその際に、職種にとらわれない配置転換等の希望を募り、積極的に転換促進を行なう。

計画概要・実施状況の公表について

- ・社内通知については、社内イントラ内の掲示板に掲示し、閲覧を社報等で促す。
- ・公表については、自社Webサイトに専用バナーを配し、閲覧可能とする。