

## 「女性活躍推進法」に基づく行動計画

### 1. 基本方針

女性従業員がその個性と能力を十分に発揮できる環境を構築することで、より豊かな職業生活を営めるための行動計画を策定する。

### 2. 計画期間

2016年4月1日から2021年3月31までの5年間

### 3. 当社の課題

- (1) 女性の応募者が少ないゆえ、在籍者数も少ない。
- (2) 高操業が続く中、仕事と家庭の両立に向けて質の高い支援が不足している。

### 4. 内 容

#### 目標1 女性の在籍者比率を現行の6.4%から10%以上にする

〈取組内容〉

- ①2016年 4月～ 女性の応募者を増やすため、学生向け会社説明会の内容を見直す。
- ②2016年 6月～ 現行働いている女性従業員の環境意識調査を実施し、問題点を洗い出す。
- ③2016年 8月～ 問題点の対策検討を行い、実行計画を立てたうえで改善に着手する。
- ④2017年 4月～ 改善効果を確認する。(第2回目の環境意識調査)
- ⑤2017年 6月～ 効果不十分項目の追加改善検討と実行
- ⑥2019年 4月～ ①～⑤を繰り返す。  
～2020年度

#### 目標2 総労働時間の短縮

〈取組内容〉

- ①2016年 4月～ 労使で構成される「働き方改善委員会」を定例開催し、長時間労働の現状認識を労使で共有する。
- ②2016年 6月～ 残業の起因、有給休暇の行使阻害要因を洗い出す。
- ③2016年10月～ 問題点の対策検討を行い、実行計画を立てたうえで改善に着手する。
- ④2017年 4月～ ①～③を繰り返す。  
～2020年度

以上

【情報公表項目】

2020年4月 従業員の男女比率

(単位：%)

区 分	男 性	女 性
正規社員	92.3	7.7
嘱託社員	97.7	2.3
期間社員	95.1	4.9
平 均	93.2	6.8

1ヶ月あたりの平均残業時間 (直近3年)

(単位：時間)

年度	2017年度	2018年度	2019年度	平均
時間	20.3	19.6	20.2	20.0