

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

2022年 3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した。その後改正により計画の見直しを2022年3月に実施した為、同年3月11日より2025年3月10日までの期間といたします。

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(2021/4～2022/3)

- 1) 現状 女性採用数8名÷全体採用数15名×100=53.3%
- 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、営業職を率先して希望する女性が増加傾向にあり、コロナの影響も有る為、その傾向は続く模様。

2022/2末時点の全社状況

正社員	・	・	・	・	・	女性	103名	男性	134名	計	237名
有期契約社員	・	・	・	・	・	女性	47名	男性	22名	計	69名
合計	・	・	・	・	・	女性	150名	男性	156名	計	306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、11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

	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月
2021年	9.0	9.4	9.6	10.5	8.6	9.0	8.8	8.2	7.4	7.7	7.5	7.2
2019年	15.9	16.6	17.0	18.5	15.1	16.0	15.5	14.6	13.1	13.6	13.2	12.6

- 2) 分析 上段が直近1年、下段が2年前のもので、明らかに残業時間は削減されている。元々前期間の行動目標に残業削減が目標でもあったことと、コロナ禍によるシフト勤務が追い打ちをかけ、大幅な時間外労働時間の削減につながった

④ 管理職に占める女性労働者の割合

- 1) 現状 女性管理職1名 ÷ 全体管理職数29名 × 100 = 3.4%
- 2) 分析 依然として、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(2021/3～2022/2)

- 1) 現状 2021年度中5名取得、現時点での休業者数9名
- 2) 分析 依然として女性のみでの取得、男性は2021/8に1名実績発生

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とコロナ禍による誘発削減で大幅な効果が出ている。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。
- ② この2年は、過重労働対象者がほぼいない、産業医面談の実績なし。
- ③ 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
※本件に関しては、この2年間の実績により、これ以上の削減は困難な程減少しており、これを維持することを目標とする

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8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。