

# 金澤工業株式会社 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性社員がその能力を発揮し、継続して働け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 令和3年6月1日～令和5年5月31日（2年間）

## 2.当社の課題

- ①管理職（課長級以上）の女性は不在で0%である。
- ②産休、育休に入る前に、復帰後のプランを話し合う場がない為、本人の意向が聞けない。
- ③技術職員の時間外労働が多く、女性技術職員の継続勤務年数が伸び悩んでいる。

## 3.目標と取組内容、実施

目標1：管理職（課長級以上）に占める女性の割合の向上を目指して、技術職での主任級の女性を現員1人から2人に増加させる。

### <取組内容>

- 令和3年6月～ 社内検討委員会での検討開始。
- 令和3年11月～ 対象者を支援するためのチーム支援制度の構築と実施。

目標2：産休・育休からの復帰プランを策定し、復帰後不安なく業務に就けるような体制の整備。

### <取組内容>

- 令和3年6月～ 社内検討委員会で検討開始。
- 令和3年7月～ 取組開始。資料を作成し、社内へ告知する。

目標3：技術職員全体の残業時間を月平均35時間以内とする。

### <取組内容>

- 令和3年6月～ 管理職より技術職員へ残業時間軽減を通達。
- 令和3年10月～ 各部署にて長時間労働者を把握、フォローする体制の構築と実施。

「女性の職業生活における活躍推進に関する法律」に基づき、下記のとおり女性の活躍に関する情報を公表いたします。

金澤工業株式会社

①採用した労働者に占める女性労働者の割合

(令和2年度実績)

	技術職員	事務職員
直近事業年度の女性の採用者数 (A)	4	2
直近事業年度の採用者数 (B)	8	2
採用した労働者に占める女性労働者の割合 (A/B)	50%	100%
20%以上	○	○

②男女の平均継続勤務年数の差異 (雇用管理区分 男女別)

(令和2年度実績)

	技術職員	事務職員
女性の平均継続年数 (A)	2.9	5.4
男性の平均継続年数 (B)	16.5	15.75
男女の平均継続勤務年数の差異 (A/B)	17.5%	34.2%
70.0%以上	×	×

③労働者の1年間の平均残業時間数等の労働時間の状況

(令和2年度実績)

8.0時間

④管理職に占める女性労働者の割合

(令和2年度実績)

	全体
女性の管理職数 (A)	0
管理職 (B)	36
管理職に占める女性労働者の割合 (A/B)	0.0%
20.0%以上	×