

基準適合一般事業主認定通知書

平成29年 7月 4日

西部電気工業株式会社

代表取締役社長 熊本 敏彦 殿

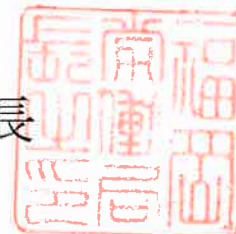
平成29年5月31日付けの申請について、女性活躍推進法第9条に基づく基準に適合するものであると認定しましたので通知します。

認定段階 3

【貴社において満たしている省令第8条第1項第1号イの項目】

| 採用 | 継続就業 | 労働時間 | 管理職比率 | 多様なキャリアコース |
|----|------|------|-------|------------|
| ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

福岡労働局長



女性活躍推進法に基づく「行動計画」及び「女性の職業生活における活躍に関する情報」を以下のとおり公表いたします。

西部電気工業株式会社 女性活躍推進 行動計画

1. 計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- 採用応募者に占める女性の割合が低い。●男性社員の育児休暇取得の促進
- 女性活躍推進に向けた更なる意識啓発と環境整備

3. 目標と取組内容

目標1：採用者に占める女性割合を10%以上とする。(継続)

<取組内容> (2021年4月～2026年3月まで)

- リクルート用サイトに女性社員の活躍する姿を紹介
- 女性学生の応募を増やすため、ホームページの採用ページの内容を更に見直し、改定する
- 学生向けパンフレットの内容見直しの継続

目標2：男性社員の育児休暇取得を7%とする

<取組内容> (2021年4月～2026年3月まで)

- 男性の育児に関する職場風土を変え、育児休業取得の理解促進のため、育児に関する冊子改定及び周知
- 該当社員への個別周知による理解促進
- 広報サイトによる会社情報の提供
- 男性の育児休暇取得率を7%とする(女性社員は、100%取得の継続を維持する)
 - ・2021.4月～他社事例等の把握、検討
 - ・2022.4月～各種制度の拡充検討

目標3：女性活躍推進に向けた意識啓発と環境整備

<取組内容> (2021年4月～2026年3月まで)

- 女性社員のスキルアップのためのリーダー研修の継続 2021.7月～社外リーダー研修参加
- 子育て中の女性社員に向けた先輩社員との意見交換会実施 2022.2月～交換会開催予定
- 在宅勤務制度の充実 2021.4月～

女性の職業生活における活躍に関する情報

2022.3.31 現在

- ① 女性採用比率 (2021年新規学卒採用者：12.9%)
- ② 女性労働者比率 (10.1%) 男女の平均勤続勤務年数
(正社員(中途採用者含む)のみ 男性 15.9年、女性 11.4年)
- ③ 10事業年度前に採用された男女別の継続雇用割合 (男性 75%、女性 67%)
- ④ 男女別育児休業取得率 (男性 8%、女性 100%)
- ⑤ 労働者の月平均残業時間 (正社員のみ 19.1時間)
- ⑥ 管理職比率 (2022年度 1.2%) (課長代理 5.4%行動目標開始時期から達成に向け対策を実施中)
- ⑦ 雇用転換の実績：契約社員⇒正社員 (2021年度 男性 5名 女性 3名)