

女性活躍推進のための行動計画を策定

2016年7月1日

ビアメカニクス株式会社

経営戦略本部

人事総務部

1. 行動計画策定と取組について

ビアメカニクス(株)は、多様な人財の活躍を推進する取り組みの一つとして、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(通称、女性活躍推進法)に基づき、行動計画を策定しました。

当社では、様々な働き方を認め、多様な人財が適所で働ける環境づくりを目指して、女性事務職の総合職化、育児・介護の休職からの復職がし易い時短勤務体制の利用拡大、総実労働時間の短縮活動など取り組んで参りました。

今後は、行動計画に基づき、更なるダイバーシティ促進の一環として、女性の活躍推進に向けた取り組みを進めて参ります。

2. 計画期間

平成28年7月1日~平成39年3月31日

3. 目標

現状と課題分析を踏まえ、下記を目標として取組みを行う。

目標:

2026年度末までに、

- ・「採用」を強化して女性社員比率を10% 以上
- ・「管理職比率」を全社員の2.1%以上

とする。

マイルストーンとして、2018年度上期に下記を達成する。

- ・「採用」を強化し、女性社員の累計15名以上の(履歴書提出による)応募と複数名の採用
- ・「管理職比率」をあげるため、女性の主任以上を5名以上とする。

尚、目標化は行わないが、残業時間の削減活動は、組合との総実労働時間短縮の活動と共に、継続取り組んでいく。

4. 取組内容

「採用」活動強化の取組内容

女性応募者数の増加のための募集活動推進を行う。

「管理職比率」改善の取組内容

女性管理職登用の阻害要因の分析と改善活動を行う。

自社の状況把握、情報提供の取組内容

毎年度末に現状把握を行い、取組内容の精査と翌年度計画を策定のうち、情報を公開する。

5. 当社の現状と課題の分析

評価項目	認定基準と現状	課題
採用	男女の競争倍率が同等： 15年度採用の競争倍率は、女性は男性の2倍	・男女同等の制度であり、女性の応募者数、応募者の質で差が生じていると想定される。
	女性労働者の割合： 12.9%（含む派遣社員在籍638人中82人） 8.4%（正社員在籍550人中46人）	・女性応募者が少なく、結果的に採用者数が少ない。
継続就業	女性平均勤続年数／男性平均勤続年数 7割以上： 63%	・過去の女性採用数が少なく、採用者の構成による影響が大きい。
管理職比率	管理職の女性割合が機械メーカー業界の平均2.1%を上回る： 0.9%	・女性社員数の不足に加え、管理職登用候補の母集団である主任、技師における女性比率が低い。

The logo for VIA MECH features the word "VIA" in a bold, black, sans-serif font, with a solid green dot above the letter 'i'. This text is enclosed within a thick green square border. To the right of this square, the word "MECH" is written in the same bold, black, sans-serif font.

VIA **MECH**