

次世代育成支援対策推進法 / 女性活躍推進法 一般事業主行動計画

株式会社秋田新電元 行動計画

全従業員がその能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行う為、又、女性の活躍を一層推進する為、能力発揮・キャリア形成できるよう次の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間

2021年4月1日～2024年3月31日迄の3年間

2. 内容

目標1：地域の中学生・高校生の職場見学の受入れ

地域の中学校や高校へ職場見学の受入れについて周知し地元企業への理解を深める

取組内容1：

2021年4月～ 関係機関や学校と連携し、職場見学の受入れについて周知を図る。

目標2：インターンシップ事業の促進

就業体験機会を積極的に提供し、若年者の安定就労・自立した生活の推進促進を図る

取組内容2：

2021年4月～ 関係機関や学校と連携し、インターンシップ事業等の受入促進を図る。

目標3：男性の育児休職取得の促進

男性従業員の積極的な育児参加を促し男性の育児休職取得者1名以上を目指す

取組内容3：

2021年4月～ 男性の育児休職制度へ興味を持ってもらう為、関係する情報を積極的に周知し、制度への理解を深めてもらう。

目標4：女性従業員の能力開発、キャリアアップ支援

女性従業員の能力開発、キャリアアップに向けて研修受講率20%以上を目指す

取組内容4-1：（女性の資格取得者数の向上）

2021年4月～ 全従業員へ資格取得を積極的にPRする。

2021年10月～ 女性従業員へ資格取得を積極的にPRし受験を勧奨する。

2022年4月～ 効果を検証し、必要な場合は更なる支援策の検討、実施を継続する。

取組内容4-2：（通信教育講座受講者数の向上）

2021年4月～ 全従業員へ通信教育講座を積極的にPRする。

2021年10月～ 女性従業員へ通信教育講座を積極的にPRし受講を勧奨する。

2022年4月～ 効果を検証し、必要な場合は更なる支援策の検討、実施を継続する。

2023年4月～ 女性のキャリアアップ意識を醸成する為、社内外問わず女性従業員の研修受講状況を管理し必要により受講を勧奨する。

女性活躍推進法 女性の活躍に関する情報
株式会社秋田新電元 情報公表

女性活躍推進法に基づき、当社の女性の活躍に関する情報について、次の通り公表する。

1. 働きがいに関する実績（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供）

.1 採用した労働者に占める女性労働者の割合

	製造	生産支援	技術	全体
直近事業年度の女性の採用者数(A)	5人	5人	1人	11人
直近事業年度の採用者数(B)	12人	7人	2人	21人
採用した労働者に占める女性労働者の割合(A)/(B) = (C)	41.7%	71.4%	50.0%	52.4%

2. 働きやすさに関する実績（職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備）

.1 男女の平均継続勤務年数の差異

	製造	生産支援	技術	全体
女性の平均継続勤務年数(A)	22.1年	20.0年	16.2年	21.1年
男性の平均継続勤務年数(B)	20.5年	25.0年	21.2年	22.0年
(A)/(B) = (C)	107.8%	80.0%	76.4%	95.9%
男女の平均継続勤務年数の差異(D)	1.6年	5.0年	5.0年	0.9年

.2 年次有給休暇の取得率

	製造	生産支援	技術	全体
女性の年次有給休暇の平均取得率(A)	89.7%	93.7%	86.5%	90.8%
男性の年次有給休暇の平均取得率(B)	84.1%	85.4%	87.6%	84.9%
全体の年次有給休暇の平均取得率(C)	85.4%	87.4%	87.5%	86.2%

.3 労働者の一月当たりの平均残業時間

労働者の一月当たりの平均残業時間（全体）	4.1時間
----------------------	-------

3. 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度

- ・ハラスメント（セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントなど）に関する社内相談窓口、および社外相談窓口の設置

4. 労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度

- ・権利が消滅する年次有給休暇について、最大40日分まで積立て、傷病長欠などの際に使用できる制度の設置
- ・年次有給休暇を1時間単位で取得できる制度の設置

作成日：2021年3月29日

以上