

## アルプス電気株式会社 行動計画

女性在籍比率を高め、女性が活躍できる社内環境を整備するため、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間 平成28年4月1日～平成31年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 平成27年度の女性の採用比率は高いが、在籍しているいわゆる女性総合職の総数は少ない。
- (2) 女性総合職の勤続年数が短い。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：新卒＋経験者の女性採用比率を34%（平成27年度）→40%以上にする。

<取組内容>

- 平成28年 4月～
  - ・技術系の女性の応募を増やすため、技術系女性社員をリクルーターとして派遣。技術系女性向けの説明会を実施。
  - ・女性が活躍している部門や女性が少ない部門、双方の部門長にヒアリングをし、女性活躍に向けた課題抽出および対応を検討。
  - ・キャリアアップに向けて、自己申告制度により「やりたい仕事」の意思表示を促す。
- 平成29年 4月～
  - ・専攻にとらわれない配属。
  - ・女性が働きやすい職場環境を整備。
  - ・職域拡大のための専門教育の実施。

目標2：正社員全体の女性の勤続年数（21年）が男性（20年）を上回る状態を維持、さらに女性総合職の勤続年数（10年）の伸長を図る。

<取組内容>

- 平成28年 4月～
  - ・社員制度改定による勤務形態の多様化促進。  
(時間単位の年休取得、短時間勤務、在宅勤務などの拡大)
  - ・総労働時間の短縮、年休取得推進活動を開始。
  - ・職場の上長や女性社員にヒアリングし課題を抽出。
  - ・入社時のキャリア教育の実施。
  - ・管理職教育の実施。
  - ・「気軽に相談」窓口の設置。
- 平成29年 4月～
  - ・職場の環境改善を実施。(施設改修、託児所設置など)
- 平成30年 4月～
  - ・在宅勤務制度の適用要件緩和。

#### 4. 当社の状況

##### ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合

区分		男性	女性	合計	女性比率
総合職	新卒	29名	19名	48名	40%
	経験者	58名	7名	65名	11%
一般職	新卒	28名	29名	57名	51%
	経験者	2名	4名	6名	67%
全体		117名	59名	176名	34%

(対象期間：平成27年4月1日～平成28年3月31日)

##### ② 男女の平均勤続年数の差異

区分	男性	女性	合計
総合職	20年4か月	10年3か月	19年9か月
一般職	21年7か月	23年2か月	22年3か月
全体	20年9か月	21年5か月	20年11か月

(平成27年4月1日現在)

以上