

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画（第2期）」

東北発電工業株式会社

東北発電工業株式会社では、女性が活躍でき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

2021年4月1日～2026年3月31日

2 目標と取組内容・実施時期

(1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する事項

目標：女性社員の採用拡大

女性技術系社員 ⇒ 5年間で10名程度の採用を目標とする

<取組内容>

●2021年4月～

技術系女性社員の応募を増やすため、女性技術者用ホームページを作成する。

●2021年4月～

女子学生応募者対応として、学生向け説明会での女子社員対応の機会を増加させる。

●2021年6月～

高等学校への求人票提出及び学校訪問によるアプローチ

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する事項

目標：平均勤続年数の維持

→現在の男女あわせた平均勤続年数の維持を基本とし21年以上とする。

<取組内容>

●2021年4月～

柔軟な働き方に向けた多様性のある勤務制度の導入について検討し、早期に導入を図ることで多様なニーズに対応した働きやすい職場環境を整備する。

以上

女性の活躍に関する情報公表

(2023年3月31日現在)

1. 採用

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合
 - 2022年度定期採用 5.6%
 - 2022年度中途採用 採用実績なし
- ・労働者に占める女性労働者の割合 3.8%

2. 継続就業・働き方改革

- ・男女の平均勤続勤務年数の差異 1.1年
男性 19.8年 女性 18.7年
- ・労働者の一月当たりの平均時間外数
(2022年度) 16.7時間
- ・有給休暇取得率(2021年度) 66.3%
- ・男女別の育児休業取得率(2022年度)
男性 20.9% 女性 100%

3. 評価・登用

- ・管理職に占める女性労働者の割合 0.9%
- ・係長級に占める 〃 3.3%

4. 再チャレンジ(多様なキャリアコース)

- ・男女別の中途採用の実績
 - [男性] [女性]
 - 2022年度中途採用 12名 0名

5. 男女の賃金の差異（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）

・全労働者 51.1%

（全労働者の男女の賃金差は，正社員とパート・有期社員の人員比率による。

＜パート・有期社員比率 男性 7.7%，女性 48.3%＞）

・正社員 76.8%

（正社員の男女の賃金差は，主に男女の管理職数の差による。）

・パート・有期社員 96.3%

以上