

株式会社名村造船所における女性活躍を推進するための行動計画

女性職員を増やし、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 2016年4月1日～2021年3月31日

2. 当社の課題

- (1)女性の応募者がそもそも少なく、女性の職員が少ない。
- (2)当社で6割の人員が在籍する製造本部でほとんど女性職員がいない等、女性が配属されている部署が限定されている。
- (3)管理職を目指す女性が少なく、管理職に占める女性割合が低い。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 計画期間中における女性職員の採用を5名以上とする

<取組内容>

- 2016年4月～ 技術職での女性採用を増やすため、大学・高専に対する訪問・説明会の際、女性の採用を歓迎している旨を広報する。
- 2016年7月～ 技能職での女性採用を増やすため、高校に訪問する際、女性の採用を歓迎している旨を広報する。工業高校の女子学生にアプローチする他、これまで当社が採用活動の対象としていなかった、女子高や女子の多い学校などにも積極的に働きかけを行う。
- 2017年4月～ 技術系の女性の応募者を増やすため、説明会用パワーポイント、ホームページ内リクルートページ、学生向けパンフレットの内容を見直し、改定する。

目標2 現在女性がほとんど配属されていない製造本部に新たに3名以上配属する

<取組内容>

- 2016年4月～ 船殻部長・艀装部長へのヒアリング等を通し、女性を配属する上での課題・問題点を洗い出し、解決策について検討し、配属可能な部署を決定する。
- 2017年4月～ 配属予定者に必要な研修を行う。
- 2017年6月～ 現場配属の開始。以後適宜フォローアップ、ヒアリングを実施する。
- 2018年1月～ フォローアップ研修を実施する。

目標3 女性管理職（主事）を1名以上登用する

<取組内容>

- 2016年4月～ 女性職員を対象としたキャリア研修の実施を目指し、研修プログラムの検討を行う。
- 2016年10月～ 女性職員を対象としたキャリア研修を実施する。

女性の活躍に関する情報公表(2016年度)

1. 男女の平均継続勤務年数の差異

女性職員：18.5年

男性職員：16.8年

差異：110.1% (女性職員÷男性職員)

2. 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 (※11～9年度前に新卒採用された職員の男女別継続雇用割合)

女性職員：50.0%

男性職員：72.8%

3. 育児休業取得率

女性職員：89.3%

男性職員：0.1%

4. 労働者の一月あたりの平均残業時間

全体：32.0時間

5. 有給休暇取得率

全体：60.1%

以上