

株式会社 ドコモCS北陸



◎ 企業概要

認定段階3 のえるぼし

企業名 (株)ドコモCS北陸

代表者名 川崎 博子

(左から) 石川労働局 小奈局長、
(株)ドコモCS北陸 川崎博子 代表取締役社長

所在地 金沢市

業種 情報通信業

労働者数 448名



◎ 行動計画

1 計画期間

平成28年4月1日～平成31年3月31日

2 目標

目標 2018年度まで女性の管理職比率20%を維持・継続する

具体的取り組み

- ① 女性社員の意識醸成・育成
 - ・ ダイバーシティ推進活動(Win-d活動)を中心とした女性社員に対するキャリア意識の醸成
 - ・ 管理職登用に向けた意識啓発研修の実施
- ② 人事運用の取り組み
 - ・ 社員のCDP明確化⇒CDPに準拠した人事配置等の実施
 - ・ 必要に応じた育児休職等取得者のリカバリー昇格の運用
- ③ 職場(管理職)の理解促進
 - ・ 管理職に対するダイバーシティマネジメントに関する意識啓発
- ④ 女性が活躍できる柔軟な働き方(両立支援)
 - ・ スライドワーク、プライオリティワークの積極的な推進による働き方の見直しによる女性が活躍しやすい職場づくりの推進

えるぼし認定基準達成状況 ‹株式会社 ドコモCS北陸›

評価項目・認定基準	達成状況
<p>【1 採用】</p> <p>男女別の採用における競争倍率(応募者数/採用者数)が同程度(※)であること ※『直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率」』×0.8が、 『直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」』よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと</p>	<p>【達成！】</p> <p>平成26～28年度実績(競争倍率)</p> <p>(グループ総合職) 3年間 採用なし (エリア基幹職) 女性 1.13倍 男性 2.0倍</p>
<p>【2 継続就業】</p> <p>①「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.7以上であること 又は ②「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の同割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8以上であること</p>	<p>【達成！(①)】</p> <p>平均勤続年数</p> <p>(グループ総合職) 女性 11.5年(A) 男性 9.7年(B) (A)/(B)=1.19(※) (エリア基幹職) 女性 2.1年(A) 男性 1.9年(B) (A)/(B)=1.10(※)</p> <p>(※四捨五入による誤差含む)</p>
<p>【3 労働時間等の働き方】</p> <p>雇用管理区分ごとの労働者の、法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること(※)</p> <p>※「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」< 45 時間であること。</p>	<p>【達成！】</p> <p>平成28年度実績(法定時間外労働等) いずれの雇用管理区分においても各月とも45時間未満</p>
<p>【4 管理職比率】</p> <p>①管理職に占める女性労働者の割合が、別に定める産業ごとの平均値以上であること 又は ②『直近3事業年度の、平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち、課長級に昇進した女性労働者の割合」』÷『男性労働者の同割合』が0.8以上であること</p>	<p>【達成！(①)】</p> <p>管理職に占める女性の割合 (産業平均値 6.4%以上であること)</p> <p>割合 9.7%</p>
<p>【5 多様なキャリアコース】</p> <p>直近の3事業年度のうち、以下について大企業は2項目以上(非正社員がいる場合は必ずAを含むこと)、中小企業は1項目以上の実績を有すること</p> <p>A 女性の非正社員から正社員への転換(派:雇入れ) B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>	<p>【達成！(A、B)】</p> <p>平成26～28年度実績</p> <p>A 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ 96名 B キャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 3名</p>