

大分キャノンマテリアル(株) (杵築市)

□事業内容：一般機械器具製造業

□労働者数：1,614人（女性244人、男性1,370人）

●行動計画期間

平成30年1月1日～令和1年12月31日（2年間）

●育児休業等取得実績

○出産した女性労働者34人に対して、35人が育児休業取得（取得率102%）

○配偶者が出産した男性労働者156人に対して、

- ・ 育児休業を取得した男性労働者数 4人
- ・ 育児を目的とした休暇制度（出産休暇）を利用した男性労働者数139人（取得率91%）

●育児のための各種制度の整備の取組

○育児支援制度の利用率の向上を図るため、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、育児短時間勤務の制度について、小学校3年生までを対象とした。（対象者：制度開始日までに勤務1年以上の労働者）

●働きやすい環境づくりのための取組

○年次有給休暇日数について人事課から部課長へ休暇取得日数を情報提供することで部課長のマネジメントによる取得促進や、時間単位休暇の取得事由拡大等で、有期雇用契約労働者を含む全労働者の年次有給休暇の取得日数15日以上を目標に掲げて取得促進に取り組んだ。

●出産した女性労働者が就業を継続しやすい職場環境づくり、 能力向上・キャリア形成の支援のための取組

○女性リーダーと①社長との定期的な懇談会、②上司との座談会を実施し、女性が働きやすい職場環境の検討・整備に取り組んだ。

○管理職と育児休業から復職した社員とでグループワークを通して意見交換やケーススタディを行い、子育てしながらキャリア形成を支援することを目的とした「上司参加型育児休業復職者セミナー」を実施した。

●今後の取組

○男性労働者の育休取得者数増加のため、上司参加型育児休業復職セミナーの継続実施、固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発勉強会の開催など、全労働者に対して育児休業制度の周知と職場環境改善を行っていく。

認定基準(女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準)

◆ 下線部は大分キヤノンマテリアル(株)が、満たした基準です。

評価項目	基準値(実績値)
①採用	<p>○次の i と ii のいずれかに該当すること。</p> <p>i) <u>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</u> (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(女性の応募者数÷女性の採用者数)」×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(男性の応募者数÷男性の採用者数)」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと)</p> <p>ii) 直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること。</p> <p>① 正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値 平均値が4割を超える場合は4割以上であること。</p> <p>② 正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値 平均値が4割を超える場合は4割以上であること</p>
②継続就業	<p>i) 直近の事業年度において、次の①と②のいずれかに該当すること。</p> <p>① <u>「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7割以上であること</u></p> <p>② 「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること。</p> <p>ii) 上記を算出することができない場合は、以下でも可。 直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。</p>
③労働時間等の働き方	<p><u>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。</u></p>
④管理職比率	<p>○次の i と ii のいずれかに該当すること。</p> <p>i) <u>管理職に占める女性労働者の割合が、産業ごとの平均値以上であること。</u></p> <p>ii) 「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」÷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男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること</p>
⑤多様なキャリアコース	<p>直近の3事業年度に、以下について大企業(※常時雇用する労働者の数が301人以上の企業)については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(※常時雇用する労働者の数が300人以下の企業)については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</p> <p>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</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</p> <p>D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>

注) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えないこと(雇用形態が異なる場合を除く。)