

傘下に3つの企業（労働者数■名）を持つ  
ホールディングカンパニーです！

## ヤマタホールディングス株式会社

労働者数 : 11人（男性2人、女性9人）  
業種 : 学術研究, 専門・技術サービス業  
認定日 : 令和2年3月13日  
認定の段階 : **2段階目**（5つの基準のうち4つをクリア）



### 認定基準に関する実績

評価項目・認定基準	実績
<b>1 採用</b> 直近3事業年度の平均した女性の競争倍率×0.8が、男性の競争倍率より低いこと	除外
<b>2 継続就業</b> : ①又は② ①女性の平均継続勤務年数÷男性の平均継続勤務年数 $\geq 0.7$ ②10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性の継続就業割合÷男性の継続就業割合 $\geq 0.8$	①の要件について (正社員) 女性の平均継続勤務年数 1.40 (年) ÷ 男性の平均継続勤務年数 0.75 (年) $= 1.87 \geq 0.7$
<b>3 労働時間等の働き方</b> 法定時間外労働及び法定休日労働時間数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	労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間が <b>45時間以上の月=0月</b> である。
<b>4 管理職比率</b> 管理職に占める女性の割合が産業平均値以上であること	管理職に占める女性の割合 <b>100%</b> $\geq$ 産業平均値(学術研究, 専門・技術サービス業) <b>7.1%</b>
<b>5 多様なキャリアコース</b> 直近3事業年度のうち、A~Dについて、大企業は2項目以上、中小企業は1項目以上の実績を有すること	A 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇い入れ (1人) B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換 (0人) C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 (0人) D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用 (0人)

### 行動計画の内容

計画期間 平成30年10月1日～令和5年9月30日 (5年間)

- 目標 1 : 全従業員の年次有給休暇の平均取得率を70%以上にする。  
2 : 出産・子育て期に入る前に、男女ともに仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を重ねるイメージをもつことが出来るようにする。