

えるぼし認定基準達成状況（北陸電力株式会社）

平成29年1月12日認定

評価項目・認定基準	達成状況
【1 採用】 <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」』×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	【達成！】 平成25～27年度実績（競争倍率） （事務職） ○女性：3.81 ○男性：5.12 （技術職） ○女性：2.30 ○男性：2.27
【2 継続就業】 <u>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</u> 又は <u>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</u>	【達成！（②）】 平成27年度実績（継続雇用割合） （事務職） ○女性：0.83(A) ○男性：1.00(B) } (A)／(B)=0.83 （技術職） ○女性：1.00(A) ○男性：0.96(B) } (A)／(B)=1.04
【3 労働時間等の働き方】 <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> ※「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。	【達成！】 平成27年度実績（法定時間外労働等） ○いずれの雇用区分においても各月とも45時間未満
【4 管理職比率】 <u>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</u> 又は <u>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</u>	【達成！（②）】 平成25～27年度実績（昇進割合） ○女性：0.26(A) ○男性：0.15(B) } (A)／(B)=1.77(※) (※四捨五入による誤差含む)
【5 多様なキャリアコース】 <u>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</u> 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	【達成！（A及びD）】 平成25～27年度実績 ○通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ：4名 ○おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用：1名

5項目達成により3段階目の認定を取得！！



平成29年1月19日えるぼし認定通知書交付式を開催しました！
(女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」を付与！)



富山労働局(局長 山崎英生)は女性活躍推進法に基づき、北陸電力株式会社をえるぼし認定企業(3段階目)として認定し、下記のとおり、認定通知書交付式を開催しました。



山崎労働局長(右)から認定通知書を受け取る水上執行役員人事労務部長。

交付式では、まず、山崎労働局長より北陸電力株式会社の水上人事労務部長に認定通知書を交付し、記念撮影後、局長室にて女性の活躍推進について意見交換を行いました。



(写真左)

前列左から プロGRESS推進チーム副課長 金山 奈里様、
執行役員人事労務部長 水上 裕康様、
プロGRESS推進チーム課長 茶谷 修治様
後列左から 山崎英生労働局長、光永圭子雇用環境・均等室長

(写真右)

女性が活躍できる職場の環境づくりについて意見交換が行われました。

