

日鉄日立システムエンジニアリング株式会社 行動計画

女性の活躍に必要なワーク・ライフ・バランス及び職場環境整備を目的とした行動計画を策定する。

1. 計画期間：2018年4月1日～2021年3月31日（3年間）
2. 前計画期間（2016年4月1日～2018年3月31日）の評価と課題
前計画に掲げた数値目標は概ね達成しているものの、引き続き以下の課題に取り組む必要がある。
 - ・採用については、女性の採用数が少ない。女性の競争倍率が男性の競争倍率に比して常に高いということはないが、依然として女性の応募者数が男性と比して少ないことが背景にあると考えられ、当社及びシステムエンジニア職種の魅力を向上させるとともに、女性からの認知度を引き上げる必要がある
 - ・女性の就業継続については、現在在籍している社員の男女間の継続勤務年数に大きな差はない。引き続き現状の継続勤務年数の傾向を維持できる環境の整備が必要である
 - ・配置については、部門・職種ごとの男女比に偏りが大きく、女性配置比率の低い部署における女性配置が必要である
3. 定量的目標
 - ・新卒採用者に占める女性の割合を30%以上にする
 - ・男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の差異の割合を90%以上にする
 - ・各部署及び職種の女性配置比率をすべて10%以上にする
4. 取組内容
 - (1) 採用における女性応募者増加
 - ・女性学生を主な対象としたセミナーや合同就職説明会への積極的な参加
 - ・学生に当社女性社員の活躍を伝える当社システムエンジニアとの懇談会の継続実施
 - ・そのほか、女性の採用拡大に向けたインターンシップの継続実施
 - (2) 女性の就業継続環境の整備
 - ・女性同士の交流機会の確保、仕事と家庭の両立についての好事例の共有、産休・育休の前後におけるキャリア相談の継続実施
 - ・育児休業や育児短時間勤務制度における「法定を超える制度」の周知、追加導入の継続検討
 - ・休業中の社員も対象に含めたeラーニングやオンライン講座の創設、利用促進
 - ・長時間労働の抑制に加え、スマートデバイス、ワークフロー、グループウェアの更新、オンライン会議の活用等によるコミュニケーション基盤の充実によるさらなる業務の効率化
 - (3) 女性配置比率向上
 - ・自社ソリューションの開発、社内開発業務、及びアプリケーション保守・運用業務等、自律的な時間管理が可能な職務の確保
 - ・女性が少ない部門・職種ごとに活躍している人材を、社内報等を活用して全社に紹介するとともに、必要なスキル、経験等を抽出し育成を図る

女性の活躍の現状に関する情報公表

2018年3月1日現在

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合：23.9% | ② 男女の平均継続勤務年数の差異：88.7% |
| ③ 労働者の1か月あたりの平均残業時間：32.7時間 | ④ 管理職に占める女性労働者の割合：10.1% |