

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

北海道ビルサービス株式会社

代表取締役社長 勘林 秀紀

1	計画期間	平成28年4月1日から平成38年3月31日
2	当社の課題	女性のより高度な知識・スキルの習得が、道半ばであり女性社員が高度な知識・スキルを習得する社内共通認識醸成・社員意識浸透に課題がある。
3	現状分析からの今後の目標	属人的な業務体制を見直し、複数担当制・多能工化等一般職の職務範囲の拡大や処遇改善を図り女性活躍の場を広げてゆく。

目標・取組内容

<具体目標>

基礎・選択項目	定量的目標
1. 各職階の労働者に占める女性労働者の割合	今後10年以内に係長級の役職者に占める女性の人数を1人以上とする。

<取組内容>

取組内容	
配置・育成	1. 女性がいらない又は少ない部門・職種等への女性の積極的な配置
	2. 女性がより高度な知識・スキル等を身につけるためのOJT実施
	3. 属人的な業務体制の見直し（複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築 等）一般職の職務範囲の拡大や処遇改善
	4. すべての社員を対象としたセクハラ・パワハラ防止のための取組

現状分析

正社員

1. 採用

(1) 採用における競争倍率（男女別）

		全体
女性の応募者数	(A)	5
女性の採用者数	(B)	2
採用における女性の競争倍率	(A/B)	2.5倍
男性の応募者数	(C)	28
男性の採用者数	(D)	13
採用における男性の競争倍率	(C/D)	2.2倍

(2) 再雇用又は中途採用の実績（男女別）

①再雇用		全体
再雇用を行った女性の労働者数	(A)	2
再雇用を行った男性の労働者数	(B)	13

※定年後の再雇用を除く

②中途採用		全体
中途採用を行った女性の労働者数	(A)	2
中途採用を行った男性の労働者数	(B)	13

※定年後の者の雇入れを除く

2. 配置・育成

(1) 配置の状況（男女別）

		全体
女性の配置割合が最も低い部門における女性の労働者数	(A)	7
女性の労働者数	(B)	2
女性の配置割合が最も低い部門における女性の配置割合	(A/B)	350.0%
女性の配置割合が最も低い部門における男性の労働者数	(C)	5
男性の労働者数	(D)	5
女性の配置割合が最も低い部門における男性の配置割合	(C/D)	100.0%

(2) 将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況（男女別）

		全体
選抜研修等を受講した女性の労働者数	(A)	2
対象となる層の女性の労働者数	(B)	7
選抜研修等を受講した女性労働者の割合	(A/B)	28.6%
選抜研修等を受講した男性の労働者数	(C)	4
対象となる層の男性の労働者数	(D)	100
選抜研修等を受講した男性労働者の割合	(C/D)	4.0%

		全体
女性の配置割合が最も高い部門における女性の労働者数	(A)	4
女性の労働者数	(B)	6
女性の配置割合が最も高い部門における女性の配置割合	(A/B)	66.7%
女性の配置割合が最も高い部門における男性の労働者数	(C)	7
男性の労働者数	(D)	51
女性の配置割合が最も高い部門における男性の配置割合	(C/D)	13.7%

非正社員

<基礎項目>

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）

		全体
直近事業年度の女性の採用者数	(A)	45
直近事業年度の採用者数	(B)	48
採用した労働者に占める女性労働者の割合	(A/B)	93.8%

2. 男女の平均継続勤務年数の差異（区）

		全体
女性の平均継続勤務年数	(A)	4.6
男性の平均継続勤務年数	(B)	6.2
男女の平均継続勤務年数の差異	(A/B)	74.8%

※有期労働契約期間を通算した期間が5年を超える労働者

非正社員

非正社員に関わる全選択項目分析

1. 採用

(1) 採用における競争倍率（男女別）（区）

【ポイント】

採用における男女の競争倍率は男女同程度か。

		全体
女性の応募者数	(A)	48
女性の採用者数	(B)	45
採用における女性の競争倍率	(A/B)	1.1倍
男性の応募者数	(C)	5
男性の採用者数	(D)	3
採用における男性の競争倍率	(C/D)	1.7倍

②中途採用

		全体
中途採用を行った女性の労働者数	(A)	45
中途採用を行った男性の労働者数	(B)	5

※定年後の者の雇入れを除く

(2) 再雇用又は中途採用の実績（男女別）（区）

【ポイント】

再雇用・中途採用実績で女性の再雇用・中途採用の実績

①再雇用

		全体
再雇用を行った女性の労働者数	(A)	2
再雇用を行った男性の労働者数	(B)	2

※定年後の再雇用は除きます