

『女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（九州電気保安協会）』

九州電気保安協会は、一人ひとりが自己の能力を発揮し、電気エネルギー利用技術の向上を通して地域とともに社会の発展に貢献することを目指しており、従業員の仕事と家庭の両立支援を柱に、女性活躍の推進に向けて、次のとおり行動計画を策定する。

1 計画期間

平成31年4月1日から平成34年3月31日まで（3年間）

2 目標

- (1) 女性採用を年平均2名以上実施する。
- (2) 技術系女性採用を1名以上実施する。
- (3) 女性の管理職（一般管理職を含む）を1名以上登用する。

3 取組内容

- (1) 女性採用を年平均2名以上実施する。
なお、技術系女性採用に関する広報を継続して行い応募を増やす。
- (2) 女性がいらない又は少ない部署へも女性の配置を行い、業務領域を拡大することや、他協会の女性との懇談会やセミナーに積極的に参加することで、キャリアパターンの拡大を図る。
- (3) 引き続き「仕事と家庭の両立支援」と「ハラスメント教育」を行い、女性が働きやすい職場をすることにより、キャリア形成ができる仕組みを構築し、依頼による退職の防止に努める。

以 上

『女性活躍推進法に基づく女性の活躍に関する状況（九州電気保安協会）』

項目	現状	課題と今後の取組
女性採用比率	<p>職員・嘱託員 2 / 253 名 0.8%</p> <p>（事務系： 2 / 10 名 20%）</p> <p>（技術系： 0 / 243 名 0%）</p> <p>嘱託 0 / 10 名 0.0%</p> <p>パートタイマー 45 / 47 名 95.7%</p> <p>[H28～H30 年度採用実績]</p>	<p>特に技術系女性の応募が少ない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当協会説明会や高校進路指導担当者に採用広報活動を継続して実施する。
勤続年数男女差 （職員）	<p>男女差：1.2 年</p> <p>（女性：17.4 年）</p> <p>（男性：18.6 年）</p> <p>男女比：男 96.9% 女 3.1%</p> <p>[H29 年度末時点]</p>	<p>大きな差はない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・引き続き各種対策を継続していく。
労働時間の状況	<p>1 か月平均時間外：10.48H</p> <p>（総実労働時間数：1859.17H）</p> <p>（休暇取得日数：12.0 日）</p> <p>[H29 年度末時点]</p>	<p>労働時間の限度に関する基準（月 4 5 時間）を下回る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・引き続き時間外労働削減と休暇取得推進により総実労働時間の縮減を図る。
女性管理職比率	<p>管理職＝課長より上位職位の役職（役員は除く）</p> <p>比率：1.4%（145 名中 2 名）</p> <p>【参考】</p> <p>全女性職員（パートタイマー除く）から見た女性管理職比率</p> <p>比率：8.3%（24 名中 2 名）</p> <p>[H31 年 3 月 1 日時点]</p>	<p>女性管理職が少ない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性が少ないことや年齢構成により、若年者が多いことから、一度に管理職を増やすことは困難である。 ・将来に向けて研修及び懇談会により、知識や意識の醸成を図る。 ・業務領域を拡大することにより、キャリアパターンの拡大を図る。