『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

２０２２年４月１日　から　２０２６年３月３１日まで（４年間）

2 目　　標

（１）女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

・女性職員を年平均１名以上採用する。

・女性技術職の採用を２名以上実施する。

・女性の管理職（一般管理職を含む）を１名以上登用する。

（２）職業生活と家庭生活との両立支援に資する雇用環境の整備

・男女とも平均勤続年数を１０年以上とする。

3 取組内容

実施時期　２０２２年４月～

（１）女性技術職の採用に関する広報活動を継続して行い応募を増やす。

（２）女性がい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。

なお、定期的に女性職員との懇談を行いフォローアップを実施する。また、女性技術職との懇談会を定期的に行い、現場作業でのフォローアップと改善を促進する。

（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作ることにより、キャリア形成ができる仕組み作りを検討する。

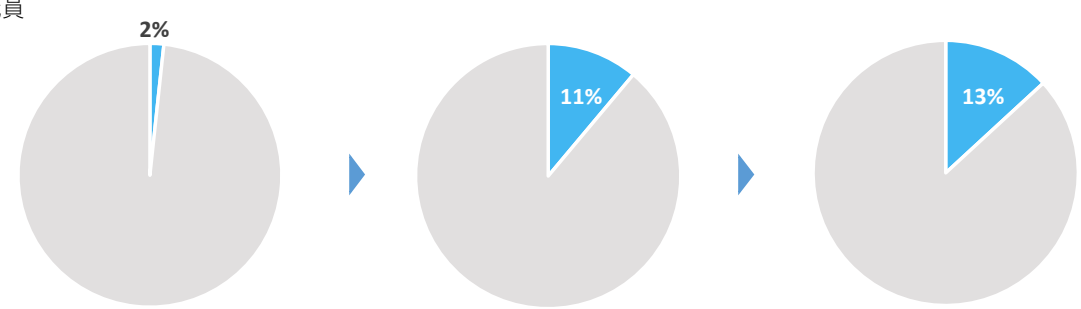
（４）「多様な働き方」への対応として、様々な生活状況（出産・育児・子育て）に応じて、勤務可能な地域を限定した、働きやすく魅力ある人事制度を検討する。

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）』

○ 女性採用比率

職員



2018年度
（2016年度～2018年度）

2021年度
（2019年度～2021年度）

2023年度
（2022年度～）

※ 女性活躍推進行動計画の取り組みを終了した年度の実績との比較

参考 ： 2023年度採用実績

	女　性		男　性		合　計	女性割合
	事務職	技術職	事務職	技術職		
職員	1名	4名	1名	32名	38名	13.2%
嘱託員	0名	0名	0名	25名	25名	0.0%
嘱託	0名	0名	0名	2名	2名	0.0%
パート	24名	0名	4名	0名	28名	85.7%

課　題	取り組み
特に技術系女性の応募が少ない。	・会社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。 ・TVCMやSNSを活用した採用広報活動を行う。

○ 平均勤続年数の差異

2023年度実績　　単位：年

女　性	事務職	技術職	平均（A）
職　員	14.2	3.3	12.0
嘱託員	31.3	5.0	24.7
嘱　託	11.0	－	11.0

2023年度実績　　単位：年

男　性	事務職	技術職	平均（B）
職　員	15.2	17.7	17.6
嘱託員	20.2	17.0	17.0
嘱　託	－	8.1	8.1

単位：年

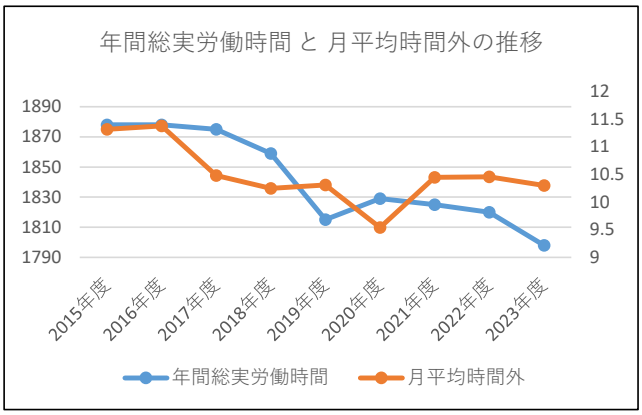
差異（A）-（B）	
職員	-5.6
嘱託員	7.7
嘱託	2.9

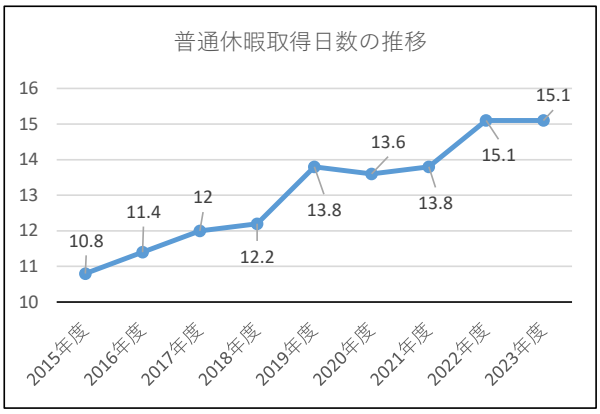
課　題	取り組み
大きな差はない。	・働きやすく魅力ある人事制度の検討を行う。

○ 労働時間の状況

2023年度実績

１か月平均時間外：10時間30分　　平均総実労働時間数：1,798H　　平均休暇取得日数：15.1日





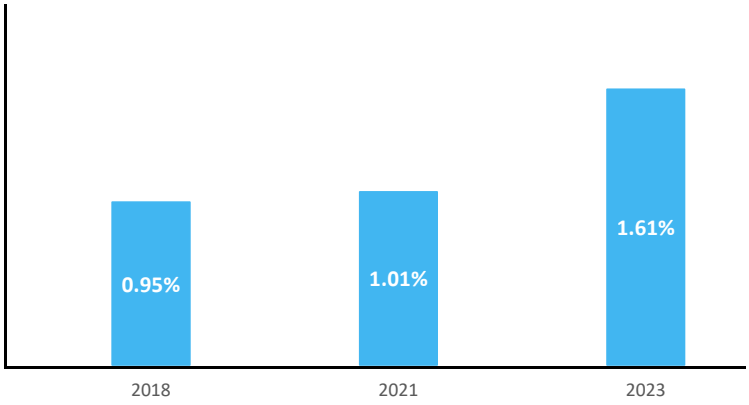
課　題	取り組み
労働時間の限度に関する基準（月４５時間）を下回る。	・引き続き時間外労働削減と休暇取得推進により総実労働時間の縮減を図る

○ 女性管理職比率

管理職 ＝ 一般管理職以上（役員は除く）

比　率

2018年度 ： 0.95%（415名中4名）　2021年度 ： 1.01%（394名中4名）　2023年度 ： 1.61%（311名中5名）



※ 女性活躍推進行動計画の取り組みを終了した年度の実績との比較

課　題	取り組み
女性管理職が少ない。	・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。 ・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。