

シャープファイナンス株式会社

女性活躍推進の為の行動計画

事業を支える全ての職種・職層に於いて、女性比率を高める為の環境整備や「採用」「育成」「支援制度の充実と活用」の3つの側面からポジティブアクションの具体的施策を実践し、女性社員の更なる活躍とその為の意識革新を図るべく、次のとおり行動計画を策定する。

【1】計画期間

平成27（2015）年10月1日 ～ 平成33（2021）年3月31日

【2】推進上の課題

- (1) 過去の組織変更（親会社の変更）の影響により、男女労務構成や雇用形態に偏りがある。
- (2) 上記状況から推進上の意識、インフラが不足している。
- (3) 非正規雇用者の比重が高く、事業の機能的遂行には雇用安定のための策が必要となる。

【3】具体的取組み内容と目標

(1) 正社員に対する取組み

	取組み項目	概要	目標	進捗	初年度 評価
①	新入社員採用比率の見直し	今後雇用予定者数の30%を女性にする。	女性社員20名以上増加	計画▲1	△
②	管理職候補者の拡大	準管理職層の昇格を拡大する。	準管理職15名以上増加	計画通り	○
③	管理職登用の拡大	上記候補者の中から管理職を登用する。	管理職1名以上増加	—	—
④	ポジティブアクション研修の開催	今年度より実施する（招集対象、コンテンツ検討中）。	毎年開催、対象者全員の受講完了	24名受講	○
⑤	男性育児休暇の取得率の改善	子誕生者2年以内に育児休暇を取得する。	対象者の5%以上が育児休暇を取得	—	—

(2) 非正規雇用者に対する取組み

	取組み項目	概要	目標	進捗	評価
①	非正規雇用者雇用拡大と労働負荷軽減	4月より制度変更、競争力強化により採用を強化する。	非正規雇用者20名以上採用	43名雇用	◎
②	非正規雇用者に対する処遇改善	4月より制度変更、生涯賃金の処遇改善を図る。	制度変更の実施、フォロー	2016年改定	○
③	非正規雇用者の正社員化の取組み	2017年度より正社員（勤務地限定）登用制度の運用を開始する。	正社員切替者3名以上	運用開始	○
④	柔軟な勤務時間制度の拡充	2017年度より週20時間未満の勤務形態を構築する。	切り替えまたは雇用者3名以上	検討中	△

(3) 風土・環境面の改善

	取組み項目	概要	目標	進捗	評価
①	福利厚生制度の充実	より働きやすい制度を構築する。	制度見直しの実施	4月改編予定	○
②	上記対応の為の意見収集	毎年1回アンケート実施、収集内容の公開と制度反映検討	毎年実施	実施済み	○
③	上司と職場の意識改革	女性部下を持つ上司への教育機会設定等を行う。	各所属1回以上の開催	—	—

女性活躍の現状に関する情報公表

データは平成29年1月末現在
(平成28年度実績)

【 項 目 】	
①	採用した労働者に占める女性労働者の割合

【正社員】	【全社員】
15.0%	66.7%

【 項 目 】	
②	男女別の採用競争倍率

【男性】	【女性】
9.5	10.0
14.0	-

(新卒採用)
(中途採用) (平成28年度実績)

【 項 目 】	
③	労働者における女性労働者の割合

【正社員】	【全社員】
8.5%	40.4%

【 項 目 】	
④	男女の平均勤続年数差異

【正社員】	【全社員】
50.3%	33.9%

【 項 目 】	
⑤	男女別の採用10年前後の継続雇用割合

【正社員】	【全社員】
/	/

(10年前未実施)

【 項 目 】	
⑥	男女別の育児休業取得率

【社員：男】	【社員：女】
0.0%	100.0%
【パート：男】	【パート：女】
/	100.0%

(平成28年度実績)

【 項 目 】	
⑦・⑧	労働者の一月当たりの平均残業時間

【全社員】	【社員】	【パート】
15.4時間	27.0時間	2.9時間

【 項 目 】	
⑨	有給休暇取得率

【全社員】
47.5%

【 項 目 】	
⑩	係長級に占める女性労働者の割合

【正社員】	【全社員】
7.3%	7.3%

【 項 目 】	
⑪	管理職に占める女性労働者の割合

【正社員】	【全社員】
0.7%	0.7%

【 項 目 】	
⑫	役員に占める女性の割合

【正社員】	【全社員】
0.0%	0.0%

【 項 目 】	
⑬	男女別の職種又は雇用形態の転換実績

なし

【 項 目 】	
⑭	男女別の再雇用実績
	男女別の中途採用実績

【正社員】	【全社員】
男0名、女0名	男0名、女0名
男6名、女0名	男7名、女33名

(再雇用)
(中途採用) (平成28年度実績)