

# 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	要	目標
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
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
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
⑤	男性育児休暇の取得率の改善	子女誕生者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	要	目標
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
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
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
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

#### (3) 風土・環境面の改善

	取組み項目	概要	要	目標
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
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
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

平成30年3月末時点  
(平成29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】	【パート】
15.8%	93.3%

【 項 目 】	
②	男女別の採用競争倍率（正社員）

【男性】	【女性】
21.4倍	19.7倍

【 項 目 】	
③	労働者における女性労働者の割合

【正社員】	【パート】	【派遣】
9.1%	99.0%	83.3%

【 項 目 】	
④	男女の平均勤続年数差異

	【正社員】	【パート】
男性比	-8.8年	9.5年

【 項 目 】	
⑤	男女別の育児休業取得率

	【正社員】	【パート】
男性	0%	/
女性	/	100%

【 項 目 】	
⑥	労働者の一月当たりの平均残業時間

【全社員】	【社員】	【パート】
11.6時間	27.3時間	3.5時間

【 項 目 】	
⑦	有給休暇取得率

【正社員】	【パート】
33.0%	75.1%

【 項 目 】	
⑧	係長級に占める女性労働者の割合

【全社員】
7.7%

【 項 目 】	
⑨	管理職に占める女性労働者の割合

【全社員】
0.8%

【 項 目 】	
⑩	役員に占める女性の割合

【全社員】
0.0%

【 項 目 】	
⑪	男女別の職種転換実績（正社員）

【男性】	【女性】
3.1%	9.4%

【 項 目 】	
⑫	男女別の中途採用実績

	【正社員】	【パート】
男性	5名	1名
女性	0名	14名