

## 女性活躍推進法における行動計画について

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が制定されました。(2016年4月1日施行)  
「個の尊重」の実現に向けて、まずは男女の性差なく従業員ひとりひとりが能力を余すことなく発揮できることが重要であると考えています。

このため、株式会社オリコフォレントインシュアでは、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、以下の通り行動計画を策定し、取組んでいくことといたしました。

■計画期間:2016年4月1日～ 2019年3月31日

■目標:毎年実施する従業員満足度調査における「仕事での充実感」の女性回答結果ポイントを 2015年の男性の回答結果 3.86ポイントと同水準にする

■取組の内容と実施時期:

2016年4月～ 研修プログラムの検討

2016年4月～ 育児休職から復職する女性従業員に対し復職面談を実施

2016年7月～ 女性社員に対する研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒアリングなどを実施

2017年4月～ ヒアリング等の結果を踏まえ、研修プログラムの決定

2017年7月～ 研修等を実施

■女性活躍推進の状況

2016年4月1日施行の女性活躍推進法の制定を受け、株式会社オリコフォレントインシュアでは行動計画を策定し、より男女の性差なくひとりひとりが能力を発揮し活躍できる会社を目指し、取り組んでまいります。

情報公表項目	雇用形態	女性	男性	統計対象
採用における女性比率	正社員	55.0%	45.0%	2016 年度
	契約社員	95.8%	4.2%	
従業員男女構成比率	正社員	41.3%	58.7%	2017/4/1
	契約社員	80.0%	20.0%	
	派遣	60.0%	40.0%	
男女の平均勤続年数の差異	正社員	4 年 10 ヶ月	6 年 3 ヶ月	2017/4/1
	契約社員	7 年 6 ヶ月	6 年 11 ヶ月	
一月当たりの平均残業時間 (※2)	正社員	8.2 時間		2016 年度
	契約社員	4.0 時間		
育児休業取得率		100.0%	0.0%	2016 年度
有給休暇取得率	正社員	62.6%		2016 年度
	契約社員	82.6%		
管理職における女性比率		11.5%	88.5%	2017/4/1
役員における女性比率		0.0%	100.0%	2017/4/1
雇用形態の転換の実績	派遣から契約社員への切り替え	83.3%	16.7%	2016 年度
	派遣から正社員への切り替え	0.0%	100.0%	
	契約社員から正社員への登用	66.7%	33.3%	
	管理職への登用	0.0%	100.0%	
中途採用の実績	中途採用人数	76.7%	23.3%	2016 年度

(公表日 2017 年 6 月 1 日)

※1 算出対象期間は、2016 年度とする。

※2 指針上、下記 2 種類の算出方法があるが、【A】による算出方法が困難なため【B】の算出方法にて算出した。

【A】日単位ベース⇒「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」

【B】月単位ベース⇒(「各月の対象労働者の総時間数の合計」-「各月の法定労働時間の合計(40×各月の日数÷7×対象労働者数)」)÷「対象労働者数」