

大電株式会社  
女性活躍推進法に基づく行動計画

女性採用者を増やし女性が活躍できる雇用環境の整備をおこなうため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間

2024 年 4 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日

2 目標と取組内容・実施時期

目標 1：採用者に占める女性比率を 30%以上とする

採用者に占める女性の割合を行動期間平均 30%以上確保することとし、社員全体に占める女性割合の向上を目指す。

〔取組内容〕

- 2024 年 6 月～採用説明会などにおいて女性社員との座談会などを実施し、大電の女性活躍や働き方を伝える機会を設ける。
- 2024 年 4 月～大電が女性活躍できる職場であるということを、求人媒介を通して積極的に広報を行う。

（参考）新卒採用者に占める女性の割合

| 2021  | 2022  | 2023  |
|-------|-------|-------|
| 41.6% | 26.7% | 21.4% |

目標 2：女性営業職を 1 名登用する

また配置実績が少ない技能職・技術職についても 1 名以上登用する

女性社員の職域拡大を行い、全ての部署で女性が活躍できる環境を整える。

〔取組内容〕

- 2024 年 6 月～営業部門への女性配置のために教育計画の策定、職場フォロー体制を整備する。
- 2024 年 6 月～新卒求人において、女性の技能職・技術職を推薦いただくよう積極的に教育現場（高校・高専・大学など）を訪問し広報を行う。

（参考）女性の職種別人数

2024 年 3 月 15 日時点

| 事務職  | 営業事務職 | 技能職 | 技術職 | 営業職 |
|------|-------|-----|-----|-----|
| 49 名 | 22 名  | 2 名 | 4 名 | 0 名 |

目標 3：女性管理職候補として主査を毎年 1 名以上登用する

女性管理職登用を視野に入れ、管理職候補者を増やす。

〔取組内容〕

- 2024 年 6 月～能力や適性を踏まえ、将来の女性管理職登用に向けマネジメント能力向上や経験の幅を持たせられる人事ローテーションや教育を実施する。

（参考）主査階級の女性人数

| 2021 | 2022 | 2023 |
|------|------|------|
| 4 名  | 5 名  | 6 名  |

以 上