

女性活躍推進のための取り組みについて

南条装備工業株式会社は、多様な人材が尊重され、モチベーションの高い人材の定着と長く勤められる職場環境を推進するため、女性活躍支援に取り組めます。

女性活躍推進法に基づく事業主行動計画を以下の通り策定し、その実現に向け取り組んでまいります。

南条装備工業株式会社 行動計画

2021.03.30
人事・知財部

女性が管理職として活躍でき、男女ともにモチベーションの高い人材の定着と長く勤められる職場環境を作るため次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年 4月 1日 ~ 2025年 5月 31日 (令和 3年 4月 1日 ~ 令和 7年 5月 31日)
2. 当社の課題
 - ①社員の男女比率に対して、管理職(S4マネージャ含む)の女性割合が極めて低い。
 - ②社員の男女比率に対して、管理職(S4マネージャ含む)への昇格推薦者の女性割合が低い。
 - ③男性と比較して、女性社員が管理職(S4マネージャ含む)に昇格するまでの在籍年数が長い。
 - ④勤務場所が限定されており、働く場所、通勤時間にとられない柔軟な働き方ができない。
3. 目標と取組内容・実施時期

(目標1) 管理職(S4マネージャ含む課長級以上)に占める女性社員の割合を13.5%以上にする。

<取組内容>

2021年 7月~

- ・女性社員(S3、S4、S4マネージャ含む)を対象に女性活躍、管理職、働き甲斐に関して意見交換会を実施

2021年 9月~

- ・女性社員を部下に持つ管理職(S4マネージャ含む)を対象として、女性活躍に関する意見交換会及び育成計画のヒアリングを実施

2021年 11月~

- ・管理職者候補の女性社員(S3、S4)とその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施

2022年 4月~

- ・管理職者候補となる女性社員(S3、S4)を対象とした管理職養成のための研修カリキュラム作成及び研修(2回/年)を実施

2022年 9月~

- ・管理職者候補となる女性社員(S3、S4)を部下に持つ管理職(S4マネージャ含む)を対象として、人事考課の結果についてヒアリング(2回/年)を実施

2023年 6月~

- ・管理職者(S4マネージャ含む)に昇格した女性社員を対象に活躍状況、課題や困り事等のヒアリングを実施

2023年 7月~

- ・昇進、昇格の評価基準や運用等の確認及び課題・問題点を把握

2024年 4月~

- ・昇進、昇格の評価基準や運用等の見直し及び運用開始

(目標2) 働く場所、通勤時間の確保に制限を受けない働き方ができる制度を導入し、利用率15%以上にする。

<取組内容>

2021年 4月～

- ・コロナ感染予防にて実施した在宅勤務状況(部署、担当業務ごと)を把握
- ・在宅勤務、テレワーク制度の他社取り組み実績、導入例をリサーチ

2021年 5月～

- ・在宅勤務、テレワーク制度の導入に向けた制度設計を開始

2021年 7月～

- ・在宅勤務、テレワーク制度の運用開始

2021年 11月～

- ・育児休業規程、介護休業規程の見直し
育児短時間勤務制度等の対象を小学校3年生修了→小学校4年生修了前にすることを検討
介護短時間勤務の期間を2年間→3年間にすることを検討

2022年 4月～

- ・在宅勤務、テレワーク制度及び場所にとらわれない柔軟な働き方に関して工場サイドとの意見交換会を実施

2022年 6月～

- ・工場の生産に関わる労働者が職業生活と家庭生活との両立ができる制度、環境構築に向け、在宅勤務・テレワーク制度以外の施策を検討

2022年 7月～

- ・在宅勤務、テレワーク制度の利用率調査及び社員へのアンケート調査による課題や問題点を把握

2023年 4月～

- ・在宅勤務、テレワーク制度の課題や問題点を反映させた制度の見直しと運用を開始