ナベプロセス株式会社　一般事業主行動計画（第６回）

策定日：2021 年 3 月 18 日

全社員がワーク・ライフ・バランスをとることができる会社、子育てをしている社員に対しては公休を増やすことで子育てに専念できる環境作りにも繋げていき、また女性が従事できる部門を増やすことで、女性が長く勤務できる会社を目指し、次のような行動計画を策定する。

① 計画期間：　　2021 年 4 月 1 日　～　2025 年 3 月 31 日

② 目標と取組内容・実施時期

目標１：子育てやワーク・ライフ・バランスの充実を計る為、土曜日出勤を月１回までに減らし公休を増やす

〈取組内容〉

- ２０２１年４月～　現場の状況と受注状況の把握をする
- ２０２２年４月～　１日辺りの生産量を把握し、休日を増やした場合の振り分けを考える
- ２０２２年４月～　土曜日出勤を月１回に変更
- ～２０２５年３月　最終的に完全週休２日も検討する

目標２：　男性社員の育児休暇取得率を 10%増加させる

〈取組内容〉

- ２０２１年４月～　過去５事業年度における男性社員の育児休暇取得率を把握する
- ２０２１年６月～　男性社員が育児休暇を取得しやすいような仕組みを考える
- ２０２２年１月～　出産予定のある社員に対して育児休暇取得を促す
- ２０２２年４月～　社内報誌を通じて制度に関する情報発信をし、パンフレット等の資料を社内掲示し、周知を行う

目標３：各部署で１人以上は女性社員を登用する

〈取組内容〉

- ２０２１年４月～　現在女性社員の少ない部署についての問題点を把握する
- ２０２２年４月～　女性社員に対してヒアリングを行い、女性社員が少ない部署についてのイメージ調査を行い、改善点等を考える
- ２０２３年４月～　新入社員の配属や部署異動について、性別に関係の無い配属を開始する

ナベプロセス株式会社　一般事業計画

女性が従事できる部門を増やし、女性が長く勤務できる職場環境を整備するため、次のような行動計画を策定する。

① 計画期間：　　2020 年 12 月 1 日　～　2025 年 3 月 31 日

② 目標と取組内容・実施時期

目標 1：10 事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合においての女性の割合を 20%に引き上げる

〈取組内容〉

- ２０２０年１２月～　女性社員の就業率・離職率について把握
- ２０２１年４月～　次年度の採用活動開始　女性の採用比率を上げる
- ２０２１年１１月～　面談で女性社員に会社環境や女性活躍についての意見を聞く
- ２０２１年１２月～　面談での意見を参考に役員会で運用の見直しを行う
  この流れを毎年行う
- ２０２４年７月～　見直しを行った運用方法での運用開始

目標 2：教育訓練を年間 4 名以上の女性社員に受講させる

〈取組内容〉

- ２０２０年１２月～　試験的に女性の OFFJT での教育訓練を実施
- ２０２１年７月～　訓練を受けた社員にヒアリングを実施
- ２０２１年１０月～　管理職者によるヒアリング内容を踏まえての教育訓練内容の見直しを行う
- ２０２２年４月～　前年度より人数を増やし教育訓練を実施

目標 3：　1 つ上位の職階へ昇進させる女性社員の人数 1 名以上にする

〈取組内容〉

- ２０２０年１２月～　役員や管理職を対象に、女性社員昇格に向けての取り組みについて意見交換を実施
- ２０２１年４月～　対象になり得る女性社員に対し教育訓練を受講させる
- ２０２２年１月～　新しい人事考課制度を実施
- ２０２２年３月～　人事考課を用いて、女性社員の昇格について意見交換を行う