

## 株式会社ノリタケカンパニーリミテド 行動計画

1. 計画期間：平成28年4月1日～平成31年3月31日

2. 当社の課題

- ・継続勤務年数の男女差は小さく、昇格基準も男女差無く運用できているが、管理職・役職者に占める女性割合が低い。また、将来の管理職・役職者候補となる総合コースの女性の人数が少ない。
- ・出産を経験した女性社員のほとんどが、育児休業と育児勤務を取得しているが、これらを前提としたキャリア形成のための制度が十分ではない。

3. 定量的目標と取組内容・実施時期

①将来の管理職・役職者候補となる総合コースの女性の人数を1.5倍に増やすとともに、一般コースからの管理職・役職者への登用に向け育成を行なう

<取組内容>

・女性活躍の啓発や女性社員的能力開発のために、階層別のセミナー・研修（上司向け、女性管理職向け、総合コース向け、一般コース向け）を実施する

- 平成28年4月～ 女性の意識調査のためのアンケートを実施する
- 平成28年6月～ アンケート結果に基づき、階層別のセミナー・研修内容の検討・立案をする
- 平成28年9月～ 上司向けセミナーを実施し、上司の女性活躍に関する意識を高める
- 平成28年12月～ 上司も対象に含めた一般コース向けステップアップ研修を実施し、コース転換を含めたキャリアアップを促す
- 平成29年5月～ 総合コース向けマネジメント研修を実施し、管理職への心構えを身に付ける
- 平成29年9月～ 女性管理職向けマネジメントステップアップ研修を実施し、更なるキャリアアップとロールモデルとしての意識付けを行う

・採用の女性比率を事務営業系30%、技術系20%とする

- 平成28年8月～ 採用ホームページの内容の充実を図り、情報発信を強化する
- 平成29年2月～ 女子学生向け合同説明会に参加する  
会社説明会での説明員の女性社員比率を増加させる

②育児休業・育児勤務を前提としたキャリア形成のための制度を構築する

<取組内容>

・育児休業・育児勤務中の女性を対象とした社内ネットワークを構築する

- 平成28年4月～ 社内ネットワークの内容を検討する
- 平成28年12月～ 社内ネットワークの運営を開始する

・産休取得者の産休前ガイダンスと、育休復職者の育休復職ガイダンスを実施する

- 平成28年4月～ キャリアに対する考え方を把握するためアンケートを実施する
- 平成28年6月～ 産休前ガイダンスと育休復職ガイダンスの内容を検討する
- 平成28年10月～ 全対象者に対して、産休前ガイダンスと育休復職ガイダンスを実施する

・在宅勤務制度を確立し、運用する

- 平成28年4月～ 在宅勤務制度の内容を検討する
- 平成29年4月～ 在宅勤務制度の運用を開始する