

株式会社ノリタケカンパニーリミテド 行動計画

女性が活躍できる職場環境を整備し、能力発揮・キャリア形成の実現のため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：2019年4月1日～2022年3月31日

2. 当社の課題

- ・ 増加傾向にはあるものの、依然として管理職・役職者に占める女性の割合、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
- ・ 制度の充実化を図ってきたが、女性が能力を発揮できる環境づくりが十分でない

3. 目標

- ・ 2021年度に女性基幹職を2018年度比25%増、女性役職者を同2倍にする
- ・ 女性が能力を発揮できる環境づくり、女性の活躍を推進する風土を醸成する

4. 主な取組内容

取組1：両立しながら活躍できる選択肢を拡大する

- ・ 転勤のない「エリア職」を新設し、女性のキャリア促進を図る
2019年4月～ 2020年新卒より、本社地区および久留米・夜須地区のエリア総合職の採用活動を開始する
2019年4月～ 一般コースからエリア総合コースへの転換、エリア基幹職への昇格を検討する
2020年4月～ 一般コースからエリア総合コースへの転換を可能とする
2020年10月～ エリア基幹職への昇格を可能とする
- ・ 柔軟な就労環境の整備を目的としたテレワークの導入を検討する
2019年4月～ 制度の内容、導入時期について検討する

取組2：新卒採用に占める大卒女性比率20%を維持する

- ・ 女性採用のための施策を継続するとともに、配属先の多様化を図る
2019年6月～ 女子学生向け合同説明会への積極的な参加、女性限定のインターンシップを継続する
2019年8月～ 会社主催の説明会における説明員の女性比率を増加させる
2019年11月～ 新卒女性社員の配属先の多様化を図る

取組3：女性社員のキャリア意識の形成とともに、男性社員の意識改革を図る

- ・ 女性活躍の啓発や女性社員の能力開発のためのセミナー・研修を継続する
2019年6月～ 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の運営を継続する
2019年9月～ コース転換および基幹職昇格に前向きな一般コースの女性社員向けにステップアップ研修を継続し、個別キャリアプランの作成・面談を実施する
2020年4月～ 育児休職からの復職者を部下に持つ上司向けに両立支援のための研修を実施し、女性活躍に関する意識を高める
- ・ 男性社員の育児休暇取得と育児短時間勤務の利用を促進する
2019年4月～ 男性社員が育児のために取得できる休暇制度及び短時間勤務制度を周知し、取得促進を図る

以上