

ニッコー 株式会社



◎ 企業概要

企業名 ニッコー (株)

代表者名 三谷 明子

所在地 白山市

業種 窯業・土石製品製造業

労働者数 669名

認定段階3 のえるぼし

(左から) 石川労働局の小奈局長
ニッコー株式会社 三谷明子 代表取締役社長



◎ 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 目標

目標 管理職(課長級以上)に占める女性割合を8%から10%以上にする

具体的取り組み

① 人事評価制度の見直し

- ・ 平成28年
職位別昇格(昇進)基準の見直し、現考課者(査定者)に対する公平な評価実施の研修、より分かりやすい評価指標(考課表)の構築
- ・ 平成29年
新基準について試行開始、課題の検証。人事考課規程の制定。
- ・ 平成30年
新基準での評価 実運用開始

② 管理職育成を目的とした研修制度の実施

- ・ 平成28年
階層別研修教育のプログラム準備
(新任管理職研修・管理職候補者研修などプラン立案)
- ・ 平成29年
人事部からも研修参加候補者を推薦(偏りの調整)、
管理職候補者研修として係長・主任・班長クラスの用のプランを新構築
- ・ 平成30年
階層別研修教育のプログラム本稼働

えるぼし認定基準達成状況 <<ニッコー株式会社>>

評価項目・認定基準	達成状況
<p>【1 採用】</p> <p>男女別の採用における競争倍率(応募者数/採用者数)が同程度(※)であること ※『直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率」』×0.8が、 『直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」』よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと</p>	<p>【達成！】</p> <p>平成26～28年度実績(競争倍率)</p> <p>(総合職) 女性 11.41倍 男性 10.89倍 (製造職) 女性 1.47倍 男性 10.89倍</p>
<p>【2 継続就業】</p> <p>①「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.7以上であること 又は ②「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の同割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8以上であること</p>	<p>【達成！(①)】</p> <p>平均勤続年数</p> <p>(総合職) 女性 11.29年(A) 男性 15.5年(B) (A)／(B)=0.73 (製造職) 女性 19.0年(A) 男性 18.0年(B) (A)／(B)=1.06</p>
<p>【3 労働時間等の働き方】</p> <p>雇用管理区分ごとの労働者の、法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること(※)</p> <p>※「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」< 45 時間であること。</p>	<p>【達成！】</p> <p>平成28年度実績(法定時間外労働等) いずれの雇用管理区分においても各月とも45時間未満</p>
<p>【4 管理職比率】</p> <p>①管理職に占める女性労働者の割合が、別に定める産業ごとの平均値以上であること 又は ②『直近3事業年度の、平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち、課長級に昇進した女性労働者の割合」』÷『男性労働者の同割合』が0.8以上であること</p>	<p>【達成！(①)】</p> <p>管理職に占める女性の割合 (産業平均値 5.2%以上であること)</p> <p>割合 8.8%</p>
<p>【5 多様なキャリアコース】</p> <p>直近の3事業年度のうち、以下について大企業は2項目以上(非正社員がいる場合は必ずAを含むこと)、中小企業は1項目以上の実績を有すること</p> <p>A 女性の非正社員から正社員への転換(派:雇入れ) B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>	<p>【達成！(A及びD)】</p> <p>平成26～28年度実績 (大企業で非正社員を有するため、Aを含んで2項目以上の実績が必要)</p> <p>A 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ 9名 D 30歳以上の女性を通常の労働者として中途採用 14名</p>