

株式会社小糸製作所 行動計画

(株)小糸製作所は、個人の国籍や性別などに関わりなく、従業員の人格、多様性、個性を尊重すると共に、各人が能力を発揮できる取組みを推進しています。

従業員が働きやすい環境を整備することによって、その能力を十分に発揮できる様にする為、「活躍支援」、「働き続ける支援」の2本柱から下記取組みを実践して参ります。

1. 計画期間

2020年4月1日～2024年3月31日 (4年間)

2. 当社の課題

- (1) 女性管理職が少ない
- (2) ワークライフバランスの観点から、毎月の残業時間の更なる抑制を図る

3. 目標

- ① 女性管理職数を登用目標を定めた2014年時点に対し、2024年までに4倍を目指す
- ② 毎月の平均残業時間を2024年までに1.7時間以下を目指す

4. 取組み内容・実施時期

-1. 活躍支援

〈取組み1〉 女性総合職の積極的な採用と登用

- ・ 女子学生を対象とした説明会開催 (2016年4月～)
- ・ 会社説明会への女性リクルーター増員 (2016年4月～)
- ・ 女子大への学内説明会参加 (2017年4月～)
- ・ 一般職から総合職への転換推進 (2011年6月～)

〈取組み2〉 女性社員のキャリア形成支援と上司のマネジメント力強化

- ・ 女性総合職を対象とした昇格意欲向上教育 (2015年8月～)
- ・ 女性を部下に持つ管理職への教育 (2016年3月～)

-2. 働き続ける支援

〈取組み3〉 仕事と育児等の両立を推進する制度の見直し

- ・ 育児休業制度の利用期間延長 (2017年4月～)
- ・ 育児短時間勤務制度の利用期間延長 (2017年4月～)
- ・ 在宅勤務等の場所にとわれない働き方の新設 (2020年3月～試験導入)
- ・ 時間単位年休の取得を可能にする制度の新設 (2020年1月～検討開始)

〈取組み4〉 働きやすい環境の整備

- ・ 年次有給休暇の取得推進 (2015年5月～)
- ・ 関係部署協業による長時間残業部署への重点対策 (2017年8月～)

〈取組み5〉 子供の育成支援、コミュニケーションの推進

- ・ 「子供参観日」の開催 (2015年9月～)