

株式会社 ヤナセ 行動計画

目的・目標：性別に拘らない人材活用、継続して働くことができる就業環境の整備に加え、キャリア形成の支援を行う。

1.計画期間:平成 28 年 4 月 1 日～平成 32 年 3 月 31 日

注:第 6 次中期経営計画(平成 28 年 10 月 1 日～平成 32 年 3 月 31 日)に併せる。

2.当社の課題

- ・基幹職種であるセールス、メカニックとも女性の応募はあるが、選考過程で適性評価や本人の辞退で大幅に減少してしまう。
- ・基幹職種について社内に女性に適した仕事ではないという認識もあり、採用や配属を増やせない。
- ・基幹職種は、旧来からの業務スタイルが主流であり女性のライフイベントとの関係で継続就業できず定着率も低い。
- ・一方、営業事務、一般業務という職種で女性の配置割合が高い。
- ・管理職登用までは性別にかかわらずジョブローテーションの機会が限られている。

3.定量目標

- (1) 定着率を高め、女性セールス職の人数を 4 年後、2016 年 4 月現在の 2 倍に引き上げる。
- (2) 第 6 次中計期間中、新卒採用における女性割合 1 割以上を維持する。
- (3) 現場の働き方を見直し、計画有給取得率を 100%に引き上げる。

4.取組内容

(1) 基幹職種への配属、定着のための施策

採用活動における女性セールスのアピール

継続実施

新人キャリア面談を通じてキャリアの自己認識やメンタルヘルスの状況の改善

継続実施

女性活躍を目的とした営業職務の再設計

平成 28 年 10 月～ タスクフォースの目的、課題の設定

平成 29 年 10 月～ 答申に基づく制度、採用の実施。

現場の働き方の見直し

平成 28 年 4 月～ 月曜日法定休日化による効果検証、追加施策の検討

平成 28 年 10 月～ 追加施策の実施

(2) 現行社員の活躍推進のための施策

事務系社員のローテーション

平成 28 年 10 月～ 定期異動時より、実施

組織目標の明確化と業務分担に応じた付加価値のある目標の設定

継続実施

事務総合職群のキャリアビジョンに応じた研修実施

平成 28 年 10 月～ 研修メニューの検討、実施

以上