

一般事業主行動計画の概要

計画期間：2016年12月1日～2021年11月30日

現状と課題

- (1) 採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差異はみられないが、管理職に占める女性割合が低い。
- (2) 管理職を目指す女性が少ない。

目標

主任以上に占める女性割合を35%以上にする。

取組の内容

職務内容に応じた評価制度の構築へ

人事評価制度の見直しの一環で、部署の目標に沿って各自が目標設定する「目標シート」を導入した。さらに、四半期ごとに上長との面談を行い、達成状況を確認できるようになった。また、職務内容を構成要素ごとに点数化し比較する「要素別点数法」による職務分析、職務評価制度も構築中である。

社外セミナーへの参加で管理職養成を

女性主任・係長候補を、自治体等で開催されている女性管理職養成のためのセミナーに参加させ、リーダーシップに必要な知識の習得をはかった。

普段の交流は業務で関わる取引先等に限定されているため、異業種で同様に管理職を目指す人との交流は、参加者に刺激を与えた。

取組のポイント

行政の支援メニューをフル活用

大企業では研修を受講する機会が整っているが、自前で研修を行うことが難しい中小企業では、国や自治体で開催されている研修などを活用することで、経費をあまりかけずに成果を得ることができる。

人事評価制度は社員が納得できる内容にするまでには見直しがまだ必要で、今後も問題点を洗い出しながら進めていく必要がある。その上で、企業における子育てや介護との両立支援の取組に支払われる「両立支援等助成金」を利用して、男性も育休を長期間取得しやすくする等、行政の支援を活用し、女性活躍という大きな目標のみならず、自分たち社員にも利益をもたらすことを意識づけしている。

効果

現在は係長の女性割合は42.9%で行動計画の目標を達成しており、管理職を目指して働く女性が増えている。

手探りだった推進を
今後は深めていきたい

女性活躍推進担当者の声

産休、育休を取得し復帰した社員は、当社では、私 が第一号。当時の人事担当者も育児休業に関する知識がなく、初めてのことで、全て手探りで進めていた。復帰後、管理部に異動し、総務・経理・労務を担当。育休取得を希望する後輩女性社員が現れ、自分が育休をとった時のことを思い出しながら、少しでも不安に感じないですむよう相談窓口として情報提供しながら規定を見直した。そうした整備を始めたことが女性活躍推進の取組につながっている。

行政支援をできる限り活用しながら、会社と社員の双方が納得できるよう心を配りながら進めてきた。今後、女性管理職の登用が進めばロールモデルも増え、もっと女性社員が活躍できる会社になっていくと思う。



管理部 鬼頭美美さん(中央)

女性活躍推進アドバイザーから

会社外の第三者の立場から見て、実質的に女性が活躍していることを指摘し、申請の仕方等を伝えた。認定基準をクリアしていることを知らないために、申請取得しないのもったいない。小規模だからこそ意外と取得できることもあるが、総合埠頭がその例である。

【アドバイザー：山内 里佳】