

ダイバーシティ経営の推進

“女性にとって働きやすい職場は、男性にとっても働きやすい職場である”との認識のもと、性別に関わらず能力を発揮して働くことができる職場づくりを推進しています。また、グループ従業員の約7割が外国籍となるなど、事業活動のグローバル化が進んでいます。こうした中、更なるダイバーシティ経営の推進に向けて、2021年1月から専門組織として「ダイバーシティ(人材多様化・活用)推進グループ」を設置しています。

企業におけるダイバーシティの取り組みは、性別、年齢、国籍、学歴、職歴などに関わらず全ての従業員が持てる能力をフルに発揮することで、企業の競争力向上に繋がっていくことが重要です。多様な人材が集まって相互が発展的に作用するダイバーシティ&インクルージョンの活性化による従業員一人ひとりの成長と当社グループの発展に向けて、さらなる女性活躍の推進、定年延長後の高齢社員の活用、障がい者の安定雇用等の様々な取り組みを推進しています。

女性活躍の推進

当社は女性社員比率を25%に引き上げることを目標に掲げ、女性社員の計画的な採用や職域の拡大により活躍できる職場を増やすとともに、育児休業、短時間勤務など、ライフイベント期の負担を軽減し、女性が継続して働くことができる支援制度を導入しています。

また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において、2020年4月から2023年3月末までの3年間で女性の平均勤続年数を2020年3月比15%延ばし、女性管理職比率を1%増加させるという目標を設定し、社外研修等を通じた女性社員自身の意識づけや、活躍しやすい組織風土作りを推進しています。



シニア世代の活躍推進

定年年齢の引き上げ

当社は、他の特殊鋼専門メーカーに先行して、2021年4月から定年年齢を満60歳から満65歳に引き上げました。

ベテラン社員の士気向上と職場全体の活力向上を図ることで、長年従事してきた業務領域における高度専門家としての更なる能力発揮を促進するとともに、技術・技能伝承や後進育成を推進する環境を一層充実し、モノづくり力の維持向上による競争力強化を図ります。

シニアパートナー制度

当社は、65歳到達者の雇用延長制度として「シニアパートナー制度」を設けています。健康であり、勤労意欲と職務遂行能力があるシニア世代の活躍は、ダイバーシティの考え方にも合致するものです。65歳到達時に業務遂行や技術・技能伝承の観点から必要とされた方々を「シニアパートナー」として雇用延長しており、2022年4月1日現在、80名のシニアパートナーが、各職場で活躍しています。

女性社員比率

(2022年4月時点)

14%

(企画職 26%、技術職 7%)

女性管理職比率

(2020年4月時点) (2022年4月時点)

3.9% → **5.6%**

女性社員平均勤続年数

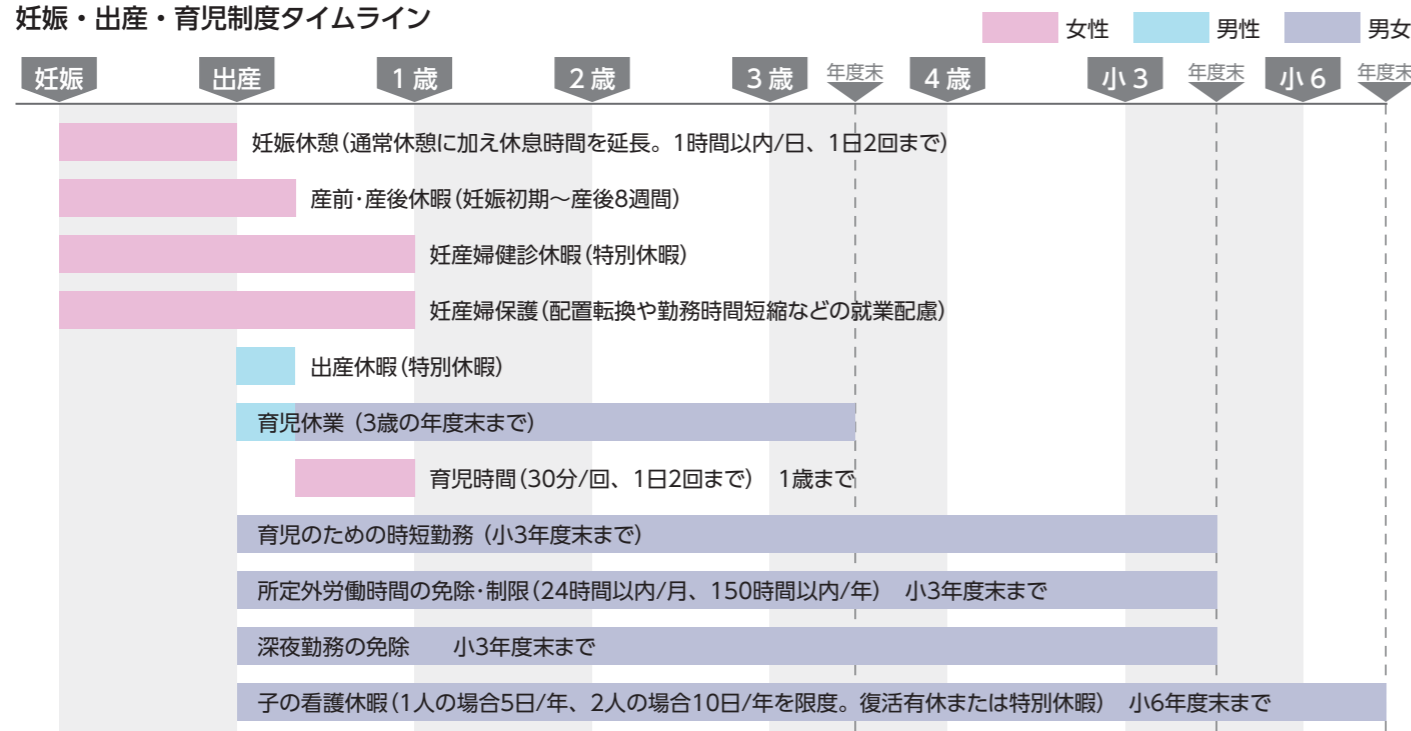
(2020年3月比)

総合職 **+4.0%**
技術職 **+11.5%**

障がい者の安定雇用

当社は、誰もがいきいきと働ける社会の実現に向け、障がい者雇用を推進しています。ハローワークや特別支援学校などと連携した採用活動を進めるとともに、障がい者の就労を支援するため、障害者職業生活相談員が中心となってハード・ソフト両面の環境改善にも継続的に取り組んでいます。また、入社後に障がい者認定を受けた社員についても、業務内容・時間の配慮を行い、働き続けるための支援を行っています。2022年6月1日現在、24名の障がい者が、各職場で活躍しています。

妊娠・出産・育児制度タイムライン



ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事にやりがいや充実感を感じながら、仕事上の責任を果たすとともに、家族や地域生活なども含め、多様な生き方が選択・実現できることを意味しています。これを一層後押しするための「働き方改革関連法」は2019年4月より順次施行されています。長時間労働防止、労働時間の適正な管理、一定日数の年次有給休暇の取得義務化など、「働き方改革」はワーク・ライフ・バランスを実現する上で、ますます重要な意味を持つようになってきました。

当社では、毎週水曜日の「ノー残業デー」、残業時間削減に向けた生産性向上のほか、有給休暇取得率向上にも取り組んでいます。

また、連続有給休暇やリフレッシュ休暇の取得を促進し、産休・育休・介護休業など法定水準を上回る制度を設けるとともに、これらの休暇が取得しやすい職場環境・風土をすることで、社員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現を支援しています。



産・育・介護支援ガイドブック

有給休暇取得率

(2021年度)

74.7%

男性社員 育児休業取得率

(2021年度)

37.8%