

モルツウェル株式会社 行動計画

女性社員が自分のキャリアビジョンをイメージして、個性と能力を十分に発揮し、ライフステージに合わせて働きやすい雇用環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 平成 28 年 6 月 15 日～平成 31 年 8 月 31 日までの 3 年間

2.当社の課題

- (1) 身体負担が大きい部署に女性社員を配属しにくい。
- (2) 女性労働者が出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージ・意欲を持つことができていない。
- (3) 特定の部署・特定の担当者・特定の時期に特に長時間労働となっている。

3.目標と取組内容・実施時期

目標 1：生産管理部の身体負担の低減を行い、購買、検収、調理職の女性社員を 1 名採用する。

<取組み内容>

- 平成 28 年 7 月～ 生産管理部の身体負担の低減を行う為、設備、器具、備品の改善を行う。
- 平成 29 年 4 月～ 生産管理部の購買、検収、調理職に女性正社員の採用を 1 名行う。

目標 2：生産管理又は品質管理職に女性管理職を 1 名登用する。

<取組み内容>

- 平成 29 年 4 月～ 生産管理または、品質管理職に女性管理職を 1 名登用するための研修、セミナーの参加等のキャリア形成の取組みを行う。

目標 3：男女共に勤続年数を伸長させる。

<取組み内容>

- 平成 28 年 7 月～定期的な労働者の意識調査、キャリアコンサルティングを行い自己のキャリアデザインのきっかけづくりを行う。
- 平成 30 年 9 月～人事制度の構築を行う。
- 平成 30 年 9 月～ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流会を行う。

目標 4：所定外労働時間を削減する。

<取組み内容>

- 平成 28 年 7 月～属人的な業務体制の見直し・複数担当制や労働者の「多能工化」による業務のカバー体制の構築を行う。
- 平成 28 年 7 月～所定外労働時間を削減するためノー残業デーを設置する。
- 平成 28 年 8 月～年次有給休暇の取得日数を 1 人当たり 5 日間以上とする。