

ダイバーシティ

日本ガイシグループは、人種、国籍、信条、性別、障がいなどによらず、雇用の安定と機会均等を基本方針に多様な人材を登用しています。また、従業員の自主・自立を促すことを目指し、会社への貢献度に応じて公正に処遇し、必要な人事制度の構築に取り組んでいます。

<日本ガイシ 新卒採用> ※新卒紹介予定派遣は除く (単位：人)

入社	大卒			短大・専門 学校卒	高卒他
	計	男性	女性		
2013年4月	62	53	9	0	25
2014年4月	36	28	8	0	20
2015年4月	38	29	9	0	30
2016年4月	94	67	27	0	60
2017年4月	65	50	15	0	46

<日本ガイシ 中途採用> (単位：人)

入社	計	合計			
		大卒男	大卒女	その他 男	その他 女
2012年4月~2013年3月	53	17	15	21	0
2013年4月~2014年3月	7	3	1	3	0
2014年4月~2015年3月	49	15	4	30	0
2015年4月~2016年3月	200	69	12	116	3
2016年4月~2017年3月	158	66	15	73	4

ダイバーシティ推進体制

日本ガイシでは、人事部が中心となってダイバーシティを推進しています。近年は介護支援や女性活躍推進などに力を入れています。また、昇格時の研修などで人権に関する冊子を配布するなど、啓発に努めるとともに、人権課題の相談窓口としてヘルプラインを設置しています。

女性の活躍を推進

女性基幹職の登用

日本ガイシグループでは、性別を問わず意欲と能力のある人が持てる力を発揮する機会を増やすよう努めるとともに、女性が働きやすい環境づくりに取り組んでいます。日本ガイシの女性基幹職(管理職)は、2016年度で16人となっています。

人事制度改定により女性の活躍を推進

日本ガイシは、一般事務職として定型事務に従事していた従業員が、より幅広く高いレベルの業務に取り組めるよう、人事制度を改定しました。

新人事制度では、自らの意思で積極的に上位職群への転換にチャレンジすることができ、個々人のキャリアアップを後押しします。

キャリア相談窓口の設置

女性ならではのキャリアの悩みをいつでも相談できるように、2016年3月から社内に専用の相談窓口を設けました。キャリアカウンセラーの資格を持つ従業員が秘密厳守で相談に乗り、キャリアアップの支援を行っています。2017年5月からは、女性に限定せず全社員を対象に相談を受け付けています。

早期復職支援制度導入

産休・育休取得者のキャリアの早期再開を促し、その活躍を応援するための制度を導入しました。

参考ページ

> 早期復職支援

P84

女性活躍推進優良企業「えるぼし」の認定を取得

2017年3月、日本ガイシは厚生労働大臣から「えるぼし」の認定を受けました。この認定は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づいた取り組みの実施状況が優良な企業へ与えられるものです。「採用」「継続就業」「労働時間」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価項目があり、日本ガイシは4つの項目を満たしたとして全3段階中の「認定段階2」を取得しました。



女性活躍推進企業※として名古屋市から認定

日本ガイシは、総合職転換制度の見直しをはじめとする女性の活躍を推進する雇用環境づくりなどが評価され、2012年1月に名古屋市から「女性の活躍推進企業」に認定され、2014年に更新認定を受けています。



※ 女性がいきいきと活躍できる取り組みを行っている企業を認定し、その中でも①意識改革、②仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進、③女性の活躍推進の分野において、特に優れた取り組みを行う企業を表彰する制度。

2012年1月
女性の活躍推進企業(名古屋市)

女性活躍推進行動計画を厚生労働省に提出

日本ガイシは、2016年1月に女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を厚生労働省愛知労働局に提出しました。この計画書の中で、日本ガイシは女性社員の採用者数増加を目標として掲げており、2012年度には16%だった全採用者に対する女性採用者の割合が、2016年度には29%へと向上しました。今後も目標を達成するため、行動計画に従い取り組みを実施しています。

< 行動計画 >

課題

- ・昇進基準や勤続年数に性差は見られないが、管理的立場にある女性、並びその予備軍としての女性管理職候補者が少ない。
- ・女性の活躍している職域(職種・職場・職位)が限られている。

目標

- ・女性の活躍を推進する風土醸成。
- ・管理職候補者(係長級)の人数を1.5倍に増やし、将来の管理職登用に向けて育成する。

取り組み1 女性従業員のキャリア意識を高めるとともに潜在能力を引き出す。

取り組み2 新卒採用に占める女性比率を高めるとともに、配属先の多様化を図る。

< 女性基幹職(管理職)比率 >

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
女性従業員比率 ※1	13.4%	13.3%	12.9%	12.6%	12.7%
女性基幹職比率 ※2	1.0%	1.5%	1.8%	1.8%	2.0%
女性一般職比率 ※3	16.9%	16.6%	16.1%	15.6%	15.5%

※1 全従業員に占める割合 ※2 全基幹職に占める割合
※3 全一般職(非基幹職)に占める割合

< 海外グループ会社の女性管理職比率 > (2017年3月末現在)

	欧州	北中米	アジア	その他
女性管理職比率	9%	14%	28%	25%

キャリアプラン座談会

日本ガイシは、入社3年未満の女性社員を対象に、キャリアプラン座談会を開催しました。先輩社員の話を聞くことで、自身のキャリアプラン構築の一助としてもらうことを目的としています。参加者からは「さまざまな職場の女性と話ができて、貴重な体験だった」などの声が寄せられました。



女性活躍推進に向けた上司研修

日本ガイシは、2017年3月から女性を部下に持つ基幹職向けの研修を開催しています。上司が女性活躍推進の重要性を再認識し、自身の役割を学ぶことを目的としています。研修ではグループ演習や行動計画の作成を通じて、女性部下の早期キャリアアップと定着に向けた上司の役割意識を学びました。



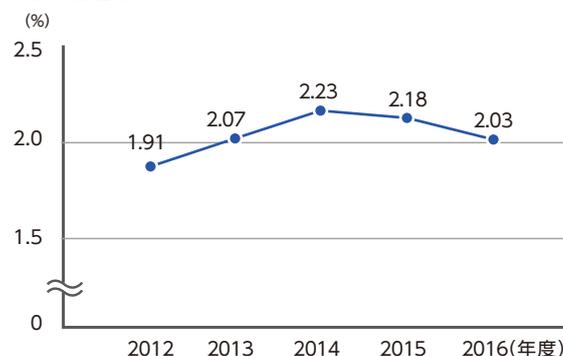
法定雇用率を上回る障がい者採用の拡大

日本ガイシは、特別支援学校からの会社見学や実習の受け入れ、障がい者向け採用セミナーへの参加などによって障がい者の採用を促進しています。その結果、2016年度末の障がい者雇用率は2.03%と、法定雇用率2.0%を4年連続で上回りました。

2016年度は、2015年度に引き続き特別支援学校からの実習生を受け入れ、2017年度の新入社員として採用しました。

また、受け入れ部門を増やし、障がい者の職域の拡大も図っています。

障がい者雇用率(日本ガイシ)



多様な人材活用を図るさまざまな制度を運用

日本ガイシグループは、多様な人材の活用が組織風土の変革につながると考え、人材活用を促進する制度を運用しています。

従業員の個性や能力にあわせた人材活用制度

日本ガイシでは、従業員の個性や能力を活かすため、人材を必要とする職種を社内で開催し、応募者を登用する「社内公募制度」や、個人が納得感を持って業務を遂行できる機会が得られるよう、自分の経歴、資格、希望職種を登録できる「キャリアフォロー登録制度」、個人の志向・業務異動希望を社内に向けて自己登録する「FA制度」を実施しています。

< 社内公募制度の実績 >

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
公募件数	3件	2件	19件	28件	17件
募集人数	4人	3人	23人	36人	28人
応募人数	8人	3人	12人	23人	11人
成立人数	4人	1人	8人	9人	4人

< キャリアフォロー制度の実績 >

年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
登録人数	8人	5人	2人	2人	0人
異動人数	3人	0人	1人	0人	0人

< FA制度の実績 >

	2014年度	2015年度	2016年度
登録人数	0人	1人	0人
異動人数	0人	0人	0人

製造契約従業員の正規雇用の促進

日本ガイシでは、製造契約従業員から正規雇用への登用制度を設けており、2016年度は15人が登用されました。年2回実施する人材評価で優秀であると評価されたうえで部門長の推薦を受けた者が、正規登用試験を受けることができます。

また、正規雇用への転換者を対象に優秀な従業員には、資格を2ランクアップする飛び級昇格を実施しています。2016年度は11人が飛び級昇格しました。

< 製造契約従業員から正規雇用への転換実績 >

年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
転換人数	17人	4人	27人	25人	15人

< 飛び級昇格の実績 >

年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
転換人数	11人	7人	4人	11人	11人

若手従業員の定着を図るフォローアップ制度を運用

日本ガイシでは、配属ミスマッチを防ぐために「若手フォローアップ面談」を実施しています。総合職では入社2年目、生産技術職では入社3～4年目の従業員全員に、仕事や就労環境についてのアンケートと面談を実施し、本人の希望があれば所属部門長へのフィードバックを行うことなどで、若手従業員の定着に成果をあげています。また、若手総合職社員を中心に、入社後4年が経った時点で、海外出向を含め、部をまたいで異動するジョブローテーション制度を導入しています。

カムバック制度

日本ガイシは2016年度から、転職、留学、配偶者の転勤などの諸事情により日本ガイシを退職した従業員を対象に、カムバック制度を開始しました。

 参考URL

> カムバック制度

<http://www.ngk.co.jp/recruit/comeback/>