

## カナデビア株式会社 女性活躍推進に関する行動計画

当社のダイバーシティ・マネジメント※推進にあたり、女性の活躍推進を重要な施策と位置づけ、次のとおり行動計画を策定します。

※当社が「社会に役立つ価値を創造し続ける社会的存在感のある高収益企業」となるために、グローバルに持続的成長を図り、組織・性別・国籍等の壁を取り払い、当社で働く人達が多様な価値観を尊重し、主体的に企業活動を行うことで、新たな価値の創造に繋げていくための経営戦略。

### 記

1. 計画期間 2021年4月1日から2026年3月31日まで5年間

2. 現状と課題、目標・実施時期・取組内容

#### (1) 業務・職種の拡大

**目標1** 当社の女性職員が活躍できる業務・職種を拡大するため、女性が働きやすい仕組み・環境を整備する。

<現状・課題>

- ・2010年以降、新卒採用における女性比率については、事務系50%・技術系10%を目標に採用活動を展開しており、近年は順調に目標を達成している。
- ・ただし、まだ営業・施工管理・アフターサービス部門等では、女性職員が配属されることが少なく女性職員が活躍できる職種は限定されている。

<取組内容>

2021年度

女性職員が働きやすい仕組みとなっているか、現状把握、改善を行う。

- ・女性が活躍されにくいとされてきた部門へ作業内容等のヒアリングの実施
- ・女性用作業服、安全靴の検討

2022年度以降

女性職員が働きやすい職場環境・風土を整備する。

- ・必要に応じて、更衣室、トイレ等、職場環境を整備する。
- ・女性が活躍されにくいとしてきた業務・職種について女性活躍難易度を分析し、対策方針を策定する。

#### (2) エンパワーメント向上、意識改革

**目標2** 2025年までに管理職に占める女性比率を4%（注）以上とし、性別等の属性にかかわらず、当社の一人ひとりが各自の能力を最大限に発揮し続けることができる仕組み・風土を整備する。

（注）60才までの人員に占める割合とする。なお、40名以上となることを想定。

<現状・課題>

- ・当社では、課長級以上の女性管理職が2014年度比で15名増加しており、2016年に策定した一般事業主行動計画での数値目標は達成できており、近年の係長級への昇格率は男女同率となっている。キャリアアップ制度や社外研修派遣をはじめエンパワーメント向上を目的とした各種の取組みにより、女性自身のキャリア形成や女性部下を持つ管理職のスポンサーシップは醸成されつつある。しかし、2019年度実施の職員意識調査の結果から「管理職になりたい、推薦されればなりたい」と回答した女性は25.9%、男性は44.8%と、女性の昇格意欲は依然として低いままである。
- ・加えて、「重要な仕事は男性が担当することが多いと思う」と回答した女性は39.9%、男性は44.2%、「ルーティンワークやサポート的な仕事、細かい事務処理は女性に任せられることが多いと思う」と回答した女性は48.9%であり、依然として性別役割分担意識が残っていることが分かる。
- ・また、当社では男女関わらずキャリアのイメージが描けていない傾向にあり、成長につながる適切なフィードバックについて「結果と処遇を伝えられるだけになっている」と回答した職員は34.9%、「フィードバックがない」と回答した人も29.5%と、管理職のスポンサーシップ力向上が課題となっている。

#### ＜取組内容＞

2021年度以降

**女性のキャリア形成についての支援を継続する。**

- ・女性管理職や社外研修派遣者を交えた座談会を実施
- ・女性部下を持つ上司に対して、育成・管理上の注意点を記載したハンドブックを配布
- ・女性も含め、全社の希望登録メンター制度の導入を検討

**アンコンシャスバイアスについて理解を促進し、ダイバーシティ・マネジメントの推進を行う。**

- ・全職員に対し、アンコンシャスバイアスの払拭、ダイバーシティ・マネジメント推進、ハラスメント防止に関する各種取組みを実施

**相互理解のためのコミュニケーションを促進する。**

- ・管理職向けに、コーチング、1on1、傾聴等のトレーニングを実施
- ・心理的安全性の研修を実施

#### (3)仕事と家庭の両立

**目標3 在宅勤務制度実施部門において、月平均2回以上の在宅勤務利用率を50%以上とし、仕事と家庭生活を両立させる職場づくりを実現する。**

#### ＜現状・課題＞

- ・職員意識調査において、「男性の長期（1か月以上）の育児休業を取得できるが言い出しにくい」、「取得できないと思う」と回答した男性は79.5%であり、その理由として一番多かったのが「業務が多忙なため」であった。このことから、長時間労働が家庭参画を阻害させる要因であることが推測されるが、男性が家庭参画しなければ家庭生活を担うのは女性となり、女性職員の業務時間や内容を制限することにつながる可能性も高くなってしまう。
- ・コロナ禍で利用率が急増した在宅勤務制度について、2020年7月に実施したアンケート結果より、「作業効率が出社時より良い、およびほぼ同じ」と回答した職員は42%であった。また「在宅勤務をやってみて良かったこと」との設問に「家族との時間を長く持てる」、「家事や育児、介護がやりやすい」と回答した職員は多く、仕事と家庭生活の両立のために、在宅勤務制度の利用は有効である。

#### ＜取組内容＞

2021年度以降

**在宅勤務制度の利用において、業務効率を上げ成果を出すために、作業環境の整備や円滑なオンラインコミュニケーションの促進を行う。**

- ・業務遂行上必要となる備品やネット環境等の整備
- ・オンラインコミュニケーションの研修を実施

**工場勤務職員の在宅勤務利用率を向上させるため、啓発活動を行う。**

- ・在宅勤務制度、各種ツールの説明会を実施

(終)