

当社は、常に新しい考え方と行動で成長することを通じて、豊かな社会の発展に貢献することを企業理念に掲げ、その実現へ向け、女性活躍の推進をはじめ、イノベーションを生み出す多様な価値観をもった人材の活躍を目指しております。

1. 一般事業主行動計画における目標の達成状況

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(通称、女性活躍推進法)に基づき、当社が定めた目標に対しては、2016年4月1日から2020年3月31日の4年間で次の4つを達成いたしました。

①女性総合職の配置がなかった部門への女性総合職の配置

目標2部門に対して、8部門で配置達成いたしました。

新卒配属…4部門、配置転換…1部門、職群変更…2部門、キャリア採用…1部門

②女性基幹職の人数

能力の高い基幹職候補に対し、積極的にOJTを進めた結果、目標10名に対し、2020年4月1日で13名となりました。

③育児休業からの復帰支援

・育児休業中の従業員へ、通信教育講座の提供を開始しました。

・復帰後の育児関連の支援制度で、法定を上回る制度を4つ設け、支援を拡大しました。

これらの取り組みは、今後も継続して実施していきます。

④多様で柔軟な働き方の推進

・意識改革として、基幹職ダイバーシティ研修を毎年開催しております。

・「スマートワークプロジェクト」を立ち上げ、活動の方向性をトップ自ら発信しております。

・長時間労働の削減を目指し、定時退社日および完全退社時間の設定と遵守に取り組んでおります。

・在宅勤務制度を試験的に導入し、運用範囲を順次拡大しております。

2. 2020年4月1日を始期とした行動計画の策定

前項の達成状況を踏まえ、当社は、女性活躍推進を次の段階へすすめるために、2020年3月に新たな行動計画を策定いたしました。2024年3月までの4年間で、次を目標に掲げ、取り組んでいきます。

<目標1> 総合職定期採用者における女性比率を20%以上にし、中途採用者においても同じく、女性の採用を増やしていきます。(前・計画で目標未達成のため継続)

取り組み内容

- 20年4月～ 理系女子学生の採用につながるよう、採用ステップの中で当社技術系女性従業員との接点をつくる。
- 22年4月～ ホームページなどで女性従業員の活躍情報を拡充する。

<目標2> 女性総合職における主任の割合を現在より約10%増やし、将来の女性基幹職候補群の層を一層厚くしていきます。

取り組み内容

- 21年4月～ 階層別研修の他、海外トレーニー派遣制度、グローバル人材育成研修などの選抜型研修を効果的に用いる。
- 22年4月～ 組織への貢献意欲と業務遂行能力の高い女性総合職には、更に幅広い知識と経験を取得できるよう、適切にローテーションを検討し、若い年代からキャリア形成を支援する。

<目標3> 男性の育児参加の啓発に取り組み、男性育児休業取得率を5%以上に高めます。

取り組み内容

- 21年4月～ 若手男性の育児休業意識調査を実施。制度の理解度について、現状把握と分析を実施。
- 22年4月～ 調査結果から課題を複数取り上げ、取得促進につながる施策を企画し、実施する。

<目標4> 多様で柔軟な働き方を継続的に広めていきます。それにより、女性従業員が家事・育児等の制約を乗り越えて責任ある業務にも挑戦できるような環境をつくります。

取り組み内容

- 20年4月～ 基幹職ダイバーシティ研修を継続的に開催する。
- 20年4月～ 働き方改革（SWP）で業務の効率化を推し進め、長時間労働を減らす取り組みを継続させる。
- 21年4月～ 在宅勤務制度の本格導入および地域限定総合職制度の検討を行う。

以上