

株式会社出雲村田製作所 行動計画

出雲村田製作所では、社員全員が共有する“**Innovator in Electronics**”のスローガンをもとに、多様な人材による更なるイノベーション（斬新なアイデアと自由な発想で新しいものを生み出すこと）の実現を目指して、ダイバーシティ&インクルージョンを推進します。

その中で、女性活躍推進においても、性別にかかわらず誰もが経験を通じて能力を高められ、対話し切磋琢磨できる職場となるための雇用環境整備を行います。

従来より、多様な人材の採用や就業し続けられるための育児支援制度等の拡充、一人ひとりが持つ多様な力を自律的に開発し活躍するための環境整備・キャリア形成の支援等を行ってきました。

今後はさらに多様な人材による対話、性別にかかわらない経験の蓄積や能力開発が行われ、イノベーションが促進されるよう、「採用強化」「管理監督職・専門系管理職及び高度な専門職を担う女性の増加」「キャリア形成とメリハリある働き方の実現」を推進していきます。

1. 計画期間 2023年4月1日～2026年3月31日

2. 当社の課題

- （1）新卒および過卒採用における、技術系の女性のエントリー数の増加。
- （2）管理監督職・専門系管理職及び高度な専門職を担う女性の増加。
- （3）就業継続支援の取組みにより勤続年数の男女差はほぼなく、一般職については女性のほうが平均勤続年数は長いですが、育児や介護への参画をはじめ、ライフイベントや生活上の制約等によってキャリア形成や働き方という側面では男女差がある。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：採用

新卒総合職採用における女性比率について技術系10%を目指す。

《取組内容》

- ① 技術系の女子学生むけセミナーの実施や採用情報の発信強化
(2017年度から実施)

目標 2：キャリア形成

管理監督職、専門系管理職、保全・改善士等の高度な専門職を担う女性を増やす。女性管理職比率を 2030 年度末までに 5%とする。

《取組内容》

- ① マネジメント職に就く事への女性の挑戦意欲を引き出す取組みの検討・実施
(2019 年度から実施)
- ② 女性のキャリア形成や成長を促進する為の人事制度の運用のあり方の見直し
(2019 年度から実施)
- ③ 若手・中堅社員のキャリア形成や成長を促進するキャリア教育の継続実施 (2016 年度から継続)
- ④ 仕事とライフイベントを両立する上で活用できる社内制度の周知 (2023 年度中に人事諸制度の周知方法の見直しおよび周知徹底を実施する)
- ⑤ 社内外で活躍する女性の多様なキャリアを知り学ぶ機会の提供 (2023 年度以降、社外講師も含めて女性キャリアに関するセミナーを実施する)

目標 3：環境整備

ライフイベントや生活上の制約があってもキャリア形成や成長を可能にするためのメリハリのある働き方を推進し、社員一人ひとりがこれまで以上に力を発揮し続けられる環境をつくる。

性別にかかわらず育児参画できる環境の整備として、男性の育児休業取得率 30%を目指す。

《取組内容》

- ① ダイバーシティ&インクルージョン推進にむけたメッセージ発信・啓発活動
(2016 年度からの継続)
- ② 男性の育児参加推進の取組みを検討・実施 (育休復帰セミナーの実施・休暇制度の取得促進等) (2016 年度から継続)
- ③ メリハリのある働き方実現にむけた取組み検討・実施 (効率的な働き方・労働時間の短縮・有休取得に関する啓発、管理職を含めた勤務時間管理の徹底、柔軟な働き方を実現する仕組み) (2016 年度から継続)

以上