

株式会社金沢村田製作所 行動計画

金沢村田製作所では、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。

従来から、多様な人材の採用や継続就業の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、性別によ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）総合職採用における、技術系の女性のエントリー数が少ないこと。
- （2）管理監督職及び高度な専門職を担う女性が少ないこと。
- （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なっているが、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こと。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1

新卒技術系総合職採用における女性比率について 25%を目指す。

《取組内容》

- ① リケジョセミナー、女性活躍セミナーの開催（2022年度からの取り組み）
- ② 金大研究室訪問（2021年度からの取り組み）

目標 2

管理監督職、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 3%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
(2020 年度からの取り組み)
- ② 保全を担う女性の採用
- ③ 能力開発を促す研修の実施・拡大 (2020 年度からの取り組み)
- ④ 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 (2020 年度からの取り組み)

目標 3

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する。

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 70%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・啓蒙活動
(2016 年度からの継続取り組み)
- ② 男性の育児参加推進の取組みを検討・実施 (パパ子育てセミナーの実施・休暇制度の取得促進等) (2022 年度からの継続取り組み)
- ③ メリハリのある働き方の実現のためのスーパーフレックス等の制度充実 (事業特性や職務の違いによる運用の工夫) (2021 年度から継続取組み)
- ④ 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蒙、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 年度からの継続取り組み)
- ⑤ 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、(育児休職に関するまとめ掲示板の作成 (2022 年度からの取り組み)
- ⑥ 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
(2015 年度からの継続取り組み)

以上