

株式会社村田制作所 行动计划

村田制作所全体员工在“Innovator in Electronics”统一口号的号召下，以通过多元化的人力资源进一步实现创新（以全新的想法和自由的思维创造新的事物）为目标，推广多元化和包容性。

其中，在促进女性活跃方面，我们将致力于完善雇佣环境，构建不分性别，所有人都可通过积累经验提高自身能力，顺畅交流，相互切磋共同进步的职场。

一直以来，我们已扩充了雇用多元化人才，以及使员工能够持续就业的育儿协助制度等，为了使每一位员工都能够自主发挥各自的优势，我们还对工作环境进行了整备，并提供了职业发展方面的支持。

今后，为了能进一步通过与多元化人才的交流，实现不分性别的经验积累和能力开发，并促进创新，我们将“加强录用”，“增加担任管理监督职务与专业类管理职务及高级专业职务的女性”，“实现职业发展与灵活工作方式”。

1、 计划期间 2023 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日

2. 本公司的课题

(1) 在招聘综合职位时，增加技术类职务女性录用人数。

(2) 增加担任管理监督职务与专业类管理职务及高级专业职务的女性。

(3) 通过采取支援持续就业的措施，基本消除了男女性连续就业年数的差异，但由于育儿及照顾老人等生活活动及其他生活上的限制等，在职业发展和工作方式方面仍然存在性别差异。

3、 目标、具体措施及实施时期

目标 1

在应届毕业生综合职务录用方面，使技术类女性的录用率达到 10%。

《具体措施》

①举办针对技术专业的女学生的研讨会，发布招聘信息

(从 2016 年度起持续实施)

目标 2

增加担任管理监督职务、专业类管理职务及保全和改善师等高级专业职务的女性。2030 年度末，将女性管理职务比例提高到 10%。

- ①研究并实施激励女性担任管理职务的措施（2019年4月～）
- ②作为在管理以外参与决策的作用，实施渗透专业类管理职务及激发挑战意念的措施（2019年10月～）
- ③实施促进能力开发的培训并扩大规模
- ④提供了解学习活跃在公司内外的多种女性职业发展的机会（2020年4月～）

目标 3

积极推行措施，以确保即使是在生活活动和其他生活方面存在限制，也能实现女性的职业发展和成长。

完善不分性别可参与育儿的职场环境，努力使男性育儿休假率达到 30%。

《具体措施》

- ①促进关于多样性和包容性的宣传和教育活动（从 2016 年度起持续实施）
- ②研究实施推进男性参与育儿的措施（举办关于休产假后复工的研讨会，促进休假制度的利用等）（从 2016 年度起持续实施）
- ③研究实施促进实现灵活工作方式的措施（高效工作方式、缩短工作时间和带薪休假的教育活动，具体落实包括管理层在内的工作时间管理，建立实现灵活的工作方式的制度）及支援不同业务和职务性质的各职场的活动（从 2016 年度起持续实施）
- ④宣传兼顾工作和生活可利用的公司内部制度
（2019 年 10 月～）
- ⑤持续开展职业生涯教育，促进年轻员工和中层员工的职业发展和成长
（从 2015 年度起持续实施）