

## 株式会社村田制作所行动计划

在村田制作所,全体员工共将以 Innovator in Electronics 为共同口号,并以通过多元化的人力资源实现进一步的创新(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。

迄今为止,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,有所表现,我们还对工作环境进行了整備,并提供了职业发展方面的支持。

今后,除了“多样性”和“自主性”之外,我们还将以“包容性”为核心,培养一种组织文化和意识,让员工能够接纳与自己不同的立场和想法,并相互协助、启发,以实现个人的成长和创新。

针对女性职员,为了鼓励其发挥更大的价值,我们还将基于上述想法,“加大招聘人数”、“增加担任管理职务的女性职员人数”、“协助女性的职业发展”、“推行灵活的工作方式

### 1、计划实施期间 2019 年 4 月 1 日~2023 年 3 月 31 日

### 2、本公司的课题

- (1) 在招聘综合职位时,应聘技术类职务的女性人数较少。
- (2) 在职场担任管理职务的女性人数较少,这一问题已成为阻碍公司内部管理方式多样化的因素之一。
- (3) 通过在协助持续就业方面开展的工作,男女职员之间的连续就业年数几乎已不存在差异,但由于生活事件和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的录取中,使应聘技术类职务的女性所占比例达到 10%。此外,我们还将增加担任管理职务的女性人数(普通员工的最高级别的职位,选择为团队管理做出贡献的路线)。

《具体措施》

- ① 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)
- ② 提供机会以了解、学习活跃在公司内外的女性的各种职业(2020 年 4 月起)
- ③ 提高对于兼顾工作和生活事件可采用的公司内部制度的认识(2019 年 10 月)

目标 2

积极推行措施, 以确保即使在生活事件和其他生活方面存在限制时, 也能实现女性的职业发展和成长。

《具体措施》

- ① 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)
- ② 提供机会以了解、学习活跃在公司内外的女性的各种职业(2020 年 4 月起)
- ③ 提高对于兼顾工作和生活事件可采用的公司内部制度的认识(2019 年 10 月)

目标 3

推行灵活的工作方式,  
创造让每一位员工都能持续发挥个人能力的环境。

《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 为实现灵活的工作方式, 对各职场分别提供协助(根据业务性质和职务差异, 采取有针对性的措施)(从 2018 年度起持续实施)
- ③ 讨论并实施实现灵活的工作方式的措施(关于高效的工作方式、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)(从 2016 年度起持续实施)
- ④ 考虑并实施促进男性参与育儿的措施(举办关于育儿后复工的研讨会, 促进休假制度的利用等)(从 2016 年度起持续实施)

以上