

## 株式会社福井村田製作所 行動計画

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。

これまで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「多様性」「自律」に加え、「インクルージョン（受容）」を柱にし、自分とは異なる立場や考えも受け容れ、互いに活かし触発しあうことができる組織風土や意識を醸成し、一人ひとりの成長とイノベーションを実現していきます。

女性に関しても、上記考え方の中で、より大きな役割発揮を促進するために「採用強化」「マネジメントの役割を担う女性の増加」「キャリア形成支援」「メリハリのある働き方の推進」を行っていきます。

### 1. 計画期間 2019年4月1日～2023年3月31日

### 2. 当社の課題

- (1) 総合職採用において、技術系の女性のエントリー数が少ない。
- (2) 職場でマネジメントの役割を担う女性が少ないことが、社内のマネジメントスタイルの多様化を阻害する要因の一つになっている。
- (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、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

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。また、マネジメントの役割を担う女性（一般社員の最上位職級で、チームマネジメントで貢献するコースを選択する女性）を増加させる。

《取組内容》

- ①理系の女子学生むけセミナーの実施や採用情報の発信（2016年度から継続）
- ②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）
- ③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）

目標 2

ライフイベントや生活上の制約があっても、積極的にキャリア形成や成長を可能にできるための取組みをおこなう。

《取組内容》

- ①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  
（2018年度から継続）
- ②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）
- ③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。  
（2019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）

目標 3

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。

《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年度から継続）
- ② 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年度から継続）
- ③ 男性の育児参加推進にむけた取組み検討・実施（出産育児休暇制度・育児休職などの取得促進等）（2016年度から継続）

以上