

## 女性活躍推進取組リスト

企業・団体名 株式会社 福井村田製作所

女性活躍推進に係る現在実施中の取組および今後実施予定の取組のすべてについて、具体的な取組み内容と実施時期（実施予定時期）をご記入ください。

なお、「1女性の採用」「2女性の育成」「3男女がともに働きやすい職場環境づくり」「4女性の登用」の4つの分野について、それぞれ1項目以上は「実施している取組」を記入してください。また、「実施している取組」がない場合は、必ず「今後、実施予定の取組」を記入してください。

※「実施している取組」についての詳細がわかるような資料があれば添付してください。

### 1 女性の採用について

① 女性の応募を増やすための取組を実施している。（または実施を予定している。以下同）

	取組内容	実施（予定）時期
実施している取組	①福井県労働政策課主催の就活女子応援委員への派遣を実施し、弊社での女性社員活躍をアピールした。 （17年度：計4回、18年度：計4回の派遣実施） ②女性向け社内懇談会の実施（19年度3回実施） （内容）当社を志望する女性学生を会社に招待し、弊社女性社員（技術社員や一般職社員）との懇談会を行うことで、弊社の魅力を伝え、応募者増加を図っている。	17年4月～
今後、実施予定の取組	①就職説明会等の就活イベントで、出産・育児支援制度などの福利厚生制度を活用状況を含め積極的に紹介する。	19年4月～

② 性別に関わらない男女公正な選考を行うための取組を実施している。

	取組内容	実施（予定）時期
実施している取組	①性別に関わらず公平・公正な面接を実施するための面接票（マニュアル）を作成し、面接の都度、事前に面接官に対して教育を実施するとともに、当マニュアルの配付を行っている。	09年4月～
今後、実施予定の取組		

## 2 女性の育成について

### ① 女性の育成につながるような人事配置やマネジメントを行っている。

	取組内容	実施(予定)時期
実施している取組	<p>①性別による配属先の制約などを設けないようにし、能力、適性を踏まえて配属先を決定している。</p> <p>②転勤を前提としない「総合職」級を新設し、一般職（アシスタント職、主に女性社員が多い）からの新たなプロモーションルートを設定した。これにより、女性社員が仕事領域の拡大や企画的な業務に挑戦しやすくなり、さらなるキャリアアップが期待できる。</p>	<p>①09年4月～</p> <p>②14年4月～</p>
今後、実施予定の取組		

### ② 管理職や上司を対象とした女性育成のための取組を行っている。

	取組内容	実施(予定)時期
実施している取組	<p>①性別に関係なく公正な人事考課を行い、社員のモチベーション向上、さらなる成長につなげるため、評価実施者に任命する条件として、弊社内で実施している『評価者研修』の受講を義務付けている。（受講履歴は人事情報として記録）</p> <p>②また評価者に対しては、弊社の人事考課制度の内容や評価・面談のノウハウなどをまとめた『人事考課のてびき』を配付している。</p>	05年4月～
今後、実施予定の取組		

### ③ 女性を対象とした能力開発のための取組を実施している。

	取組内容	実施(予定)時期
実施している取組	<p>①女性社員を対象に若手向け／中堅向けそれぞれの階層別女性活躍研修を実施している。</p> <p>希望者応募および上司からの推薦によって受講者を選定し、女性の今後のキャリアアップへの意識付けを行っている。</p>	18年4月～
今後、実施予定の取組	現在の若手・中堅向けの階層別研修に加え、総合職級の女性社員のキャリアアップに向けた新たな研修等を検討・企画する。	20年4月～

### 3 男女がともに働きやすい職場環境づくりについて

#### ① 長時間労働を減らすための取組を実施している。

	取 組 内 容	実施 (予定) 時期
実施している取組	<p>①職掌毎の月間平均時間外時間データを作成し、管理職向けにPRするとともに、時間外削減に向けた呼びかけを実施している。</p> <p>②フレックスタイム制度や在宅勤務(週2回まで)、時差勤務(所定就業時間の前後1時間の時差)など多様な働き方を導入し、男女関わらず適用を認めている。</p> <p>③残業ゼロデーを週1回設け、育児/介護/家事/自己啓発など仕事と家庭の両立を目的として定時帰宅を促進している。また該当日には残ゼロ放送を実施し、帰宅しやすい風土醸成を図っている。</p>	<p>①08年4月～</p> <p>②07年4月～</p> <p>③10年以上前から実施</p>
今後、実施予定の取組	勤務間インターバル制度を導入し、前日勤務から翌日勤務までに10時間30分以上の休息を確実に確保できるようにすることで、長時間労働の抑制と健康経営の促進を行う。	19年10月～

#### ② 仕事と家庭生活との両立のための取組を実施している。

	取 組 内 容	実施 (予定) 時期
実施している取組	<p>①短時間勤務制度 →小学校就学までは2時間/日、小学校就学～3年生学年末までは1時間/日の取得を認めている。</p> <p>②育児休職制度 →育児休職でもキャリアアップが図れるよう、休職中でも昇格試験の受験を認めることとしている。</p> <p>③こども看護休暇の導入 →インフルエンザ等により学校が臨時休校となった場合も取得可能とした。(制度改定自体は、18年～)</p> <p>④男性育児休暇取得の奨励 →出産育児休暇として、配偶者出産時に10日の特別有給休暇を付与、3回に分けて取得できる制度も導入し、育児参画の促進を図っている。</p> <p>⑤介護休暇制度の導入(法律に準ずる)</p> <p>⑥介護休職制度の導入 →対象家族1人につき3回まで通算365日取得できる。</p> <p>⑦介護を理由とした短時間勤務制度の導入 →対象家族1人につき通算3年を限度に30分単位で合計2時間/日まで、もしくは週4日勤務(短日勤務)を認めている。</p>	<p>①10年4月～</p> <p>②92年4月～</p> <p>③05年4月～</p> <p>④17年4月～</p> <p>⑤10年4月～</p> <p>⑥95年4月～</p> <p>⑦95年4月～</p> <p>⑧18年4月～</p> <p>⑨07年4月～</p> <p>⑩10年以上前</p> <p>⑪17年4月～</p> <p>⑫18年4月～</p> <p>⑬19年10月～</p>

	<p>⑧時差勤務制度の導入 →所定就業時間（8：20～）を前後1時間ずらして設定することを可能にしている。</p> <p>⑨フレックスタイム制の導入</p> <p>⑩有給休暇取得の奨励 →2018年度有休取得率81.4%</p> <p>⑪配偶者海外同行休暇制度の導入 →配偶者が海外赴任した場合に、3年を上限に休職できる制度を導入。これにより退職することなく海外赴任先に同行することが可能となる。</p> <p>⑫在宅勤務制度の導入 →週2回まで在宅での勤務が可能。</p> <p>⑬時間単位有休の柔軟化 →1時間単位から30分単位での取得可能へ変更</p>	
今後、実施予定の取組	<p>①短時間勤務制度での就業時間帯の変更回数を、満3歳以降において毎年1回可能にする。（現在は満3歳以降、3年に1回）</p> <p>②男性の育児参加を奨励する社内PRを実施する。</p>	<p>①20年3月～</p> <p>②20年10月～</p>

#### 4 女性の登用について

##### ① 管理職やリーダーへの女性登用を進める取組を実施している。

	取組内容	実施（予定）時期
実施している取組	<p>①出産・育児による休職期間がキャリアアップの阻害要因とならないよう、育児休職期間中でも昇格試験を受験できるようにした。</p> <p>②女性社員を対象に若手向け／中堅向けそれぞれの階層別女性活躍研修を実施している。 希望者応募および上司からの推薦によって受講者を選定し、女性の今後のキャリアアップへの意識付けを行っている。</p>	<p>①17年4月～</p> <p>②18年4月～</p>
今後、実施予定の取組	<p>①女性が、職場における能力発揮に応じたプロモーション・キャリア形成ができるように昇格制度の改定を行う。 （昇格要件や試験内容の変更等により、管理職やリーダーに向けた挑戦を促進させる）</p>	20年4月～

② 昇進・昇格に対する女性の意欲を高める取組を実施している。

	取組内容	実施(予定)時期
実施している取組	<p>①女性社員を対象に若手向け／中堅向けそれぞれの階層別女性活躍研修を実施している。 希望者応募および上司からの推薦によって受講者を選定し、女性の今後のキャリアアップへの意識付けを行っている。 (当研修においては、モデルとなる女性社員自身が講師を務めている。)</p> <p>②転勤を前提としない「総合職」級を新設し、一般職(アシスタント職、主に女性社員が多い)からの新たなプロモーションルートを設定した。これにより、女性社員が仕事領域の拡大や企画的な業務に挑戦しやすくなり、さらなるキャリアアップが期待できる。</p>	<p>①18年4月～</p> <p>③14年4月～</p>
今後、実施予定の取組	<p>グループ会社(村田製作所 本社など)の女性管理職や社外で活躍する女性リーダーを招聘しての講演会・交流会を行い、女性社員に対してより具体的に自身のキャリアプランを描けるように意識付けを行う。</p>	2020年4月～

《参考》 管理職・リーダーに占める女性の割合の変化

<p><b>【昨年4月1日時点】</b></p> <p>管理職・リーダー全数 ( 538 名)</p> <p>うち女性の数 ( 23 名)</p> <p>女性の割合 ( 4.3%)</p> <p style="text-align: right; font-size: small;">※小数第2位を四捨五入</p>		<p><b>【今年4月1日時点】</b></p> <p>管理職・リーダー全数 ( 550 名)</p> <p>うち女性の数 ( 24 名)</p> <p>女性の割合 ( 4.4%)</p> <p style="text-align: right; font-size: small;">※小数第2位を四捨五入</p>
--	---	--

◆ その他、女性活躍推進のために取り組んでいること、今後取り組む予定のことがありましたら、ご記入ください。