

## 日立造船株式会社 女性活躍推進に関する行動計画

当社グループのダイバーシティ・マネジメント※推進にあたり、女性の活躍推進を重要な施策と位置づけ、次のとおり行動計画を策定します。

※当社グループが「社会に役立つ価値を創造し続ける社会的存在感のある高収益企業」となるために、グローバルに持続的成長を図り、組織・性別・国籍等の壁を取り払い、当社グループで働く人達が多様な価値観を尊重し、主体的に企業活動を行うことで、グループ総合力の強化と新たな価値の創造に繋げていくための経営戦略。

### 記

1. 計画期間 2016年4月1日から2021年3月31日まで

2. 現状と課題、目標・実施時期・取組内容

(1)採用

#### 目標 1

新卒採用における女性比率を事務系50%・技術系10%とし、組織全体の多様性を促進する。

<現状>

- ・2010年以降、新卒採用における女性比率については、事務系50%・技術系10%を目標に採用活動を展開してきた。目標を達成した年もあるが、直近5年の採用実績平均値は事務系35.5%・技術系7.9%となっており、定常的な目標達成には至っていない。
- ・2015年以降はダイバーシティ・マネジメント推進の観点から、女性の採用増は組織全体の多様性の促進と位置付け、能力のある女性をより積極的に採用する活動を展開している。

<課題>

- ・当社の採用募集者のうち、約8割を占める工学系においては女性の応募者が少ない。
- ・特に工学系女性の当社に対する認知度が低く、また女性が入社後どのような部署に配属され、その後どのようにキャリア形成をし、活躍しているかが十分にPRできていない。

<取組内容>

2016年度以降

当社の認知度を高めるとともに工学系女性の積極採用をPRし応募増につなげる。

- ・女子学生対象会社説明会および若手女性職員との懇談会の継続的な実施
- ・女性リクレーターチームの活動を強化

2017年度以降

女性職員の働き方の実例を紹介して活躍できる風土をPRし、応募増・採用につなげる。

- ・ホームページにて女性職員の配属先や活躍の様子などを紹介
- ・女性職員の働き方紹介をテーマにした会社説明会の実施
- ・工学系女子学生対象の働き方フォーラムの開催

(2)継続就業・キャリア形成

#### 目標 2

当社グループの職員がライフイベントとキャリア形成を両立し、各自の能力を最大限に発揮し続けることができる仕組み・風土を整備する。

<現状>

- ・育児休業は1年半の取得を基準として最長3年に設定している。女性職員においては育児休業取得率・復職率ともに100%であり、平均取得期間は290日となっている。
- ・2010年に育児による1日6時間の短時間勤務制度を導入し、最長で子どもの小学校卒業まで適用可能としている。より柔軟な制度とするために2016年1月から7時間勤務も設定した。なお、小学校卒業までの子を持つ女性職員のうち、2015年度に短時間勤務制度を利用した者の比率は50%である。
- ・2016年1月より、育児休業を一部有給化し、男性の育児参加の促進につながる制度に見直した。

- ・2015年11月に実施したダイバーシティ現状調査の結果、現在介護中および数年以内に介護の可能性ありと回答した職員が全体の3分の1を占めており、仕事と介護の両立施策へのニーズが明らかになった。

<課題>

- ・育児休業の長期化によってキャリア形成が途切れる女性職員がいる。継続的にキャリア形成していくためには、育児休業からの早期復職・早期フルタイム勤務への移行を支援する仕組みと、上司および職場の意識改革が必要である。
- ・介護を担う職員の実情に対応していくため、現在の介護休業制度のみでなく、仕事と介護を両立できるような仕組みの整備が急務である。

<取組内容>

2016年度

**若手女性職員への継続的なキャリア形成に関する支援を行う。**

- ・育児休業からの早期復職、育児短時間勤務からの早期フルタイム勤務移行への支援

**介護を担う職員への両立支援制度の整備を行う。**

- ・介護休業の分割取得、介護短時間勤務制度、労働日数短縮（短日勤務）制度等の導入
- ・多様な勤務制度を導入するなど、全社的にワーク・ライフ・マネジメントの推進を行う。
- ・テレワーク・在宅勤務制度の導入
- ・時間当たりの生産性を高め、残業時間ゼロへの取り組みを推進

2017年度以降、各種制度の定着化およびフォロー、評価

(3)管理職育成

<b>目標 3</b>	<b>2020年度までに女性管理職数を2014年度比倍以上とし、組織の多様性の促進と価値創出を図る。</b>
-------------	--

<現状>

- ・2014年に女性管理職に関する数値目標を設定した（経団連ホームページに公開）。
- ・2016年1月現在、課長職以上の女性管理職は全管理職中1.6%である。
- ・当社の女性職員比率は7.3%と低く、管理職候補となる係長クラスの女性職員も少ないが、直近3年の係長クラスへの昇格率は男女同率である。
- ・2010年以降は女性の積極採用を進めており、女性職員は増えてきている。

<課題>

- ・女性職員のキャリア形成を促進し、管理職へ登用していく必要がある。
- ・管理職候補となる係長クラスの女性職員の積極的な育成が必要である。

<取組内容>

2016年度

**係長クラスの女性職員が管理職昇格への意欲（自信）を持てるように、マネジメント力の習得を促進する。**

- ・管理職として必要なマネジメント力習得のための研修への積極的参加の推進
- ・階層別研修等の社内研修への女性の優先的な受講の推進
- ・社外研修への積極派遣

**若手女性職員のキャリア形成をフォローし、係長クラスへの早期育成を推進する。**

- ・入社後10年間の育成計画「キャリアプラン制度」の見直し（ライフイベントを含めたキャリア形成を推進する）
- ・若手女性職員のローテーション状況の把握および面談等によるキャリア形成支援
- ・メンター制度の導入

**上司のスポンサーシップ発揮と女性の力を活かした新たな価値創出につなげる取組みを進める。**

- ・上司が女性職員の能力を適正に評価し、管理職昇格へと導くためのスポンサーシップを発揮するための研修会等の実施
- ・女性管理職のエンパワーメントを促進するためのネットワークの形成
- ・女性管理職と管理職候補となる係長クラスの女性職員との交流機会の設定

2017年度以降、取組みの定着化およびフォロー、評価