

ダイキン工業株式会社 行動計画

2011年12月に女性活躍推進の取り組みを本格的にスタートして以来、主に女性基幹職（管理職）の早期育成、男性基幹職および女性社員の意識改革、育児休暇からの早期復帰支援に取り組んできた。結果、着実に女性活躍推進の気運は高まりつつあるが、全社としての浸透はまだ道半ばである。今後、取り組みを加速し、性別にかかわらず能力を最大限発揮できる風土を醸成するため、次のように行動計画を策定し、実行する。

1. 計画期間：2016年4月1日～2021年3月31日

2. 当社の課題

- 女性基幹職は、この4年間で約2倍に増加したものの、いまだ製造業平均（4.4%）を下回っており、育成・登用の加速が必要。
- 育児休暇取得者が増加しており、キャリアブランクを最小化すべく、早期復帰支援の強化が不可欠。また、男性の育児参画も推進し、男女ともに仕事と家庭の両立ができる風土醸成が必要。
- 女性社員数は増えているものの、技術・技能の女性比率は低く、母数の拡大が必要。

3. 定量的目標

- 女性基幹職数・比率を2020年度末までに、100人10%とする。[2016年2月末現在36人（3.5%）]
- 女性社員比率を2020年末までに、製造業平均を超える17%とする。[2016年2月末現在1,194人（14.8%）]

4. 取り組み内容

目標① 女性基幹職数・比率を2020年度末までに、100人10%とする

- 2016年4月～ 各部門にて設定した「女性リーダーポジション」について、候補者の個別育成計画の実行・フォローを行い、女性基幹職の育成・登用を加速する。
- 2016年4月～ 「スポンサー制度」「メンター制度」を通じて、女性社員の個別育成フォローを実施し、女性基幹職の登用につなげる。
- 2016年4月～ 「若手チャレンジプログラム」の中で若手に重要テーマを任せることで、若手女性の早期育成を図る。
- 2016年7月～ 女性の意識改革策として、若手・中堅を対象にした「女性リーダー研修」を継続実施する。
- 2016年7月～ 男性基幹職・リーダー層の意識改革策として、各部門のニーズに応じた集合研修や小グループでのディスカッションなどを実施する。

目標② 育児休暇からの1年未満の復帰率を向上させる

- 2016年7月～ 育児休暇からの半年未満復帰者の事例を全社へ周知し、育児休暇からの早期復帰を推進する。
- 2017年4月～ 保活コンシェルジュサービスの見直しなど、1年未満で職場復帰できるための環境整備とサポート策を強化する。

目標③ 男性の育児休暇取得、育児参画がしやすい風土を醸成する

- 2016年6月～ ベストな共働きを考えるフォーラムを開催する。
- 2016年7月～ 子どもが出生した男性への育児休暇および両立支援制度の案内送付、男性の育児休暇取得事例のイントラでの紹介、共働きをしている男性を集めたミーティング、男性の育児参画に関する講演会などを実施する。

目標④ 女性社員比率を2020年末までに、製造業平均を超える17%とする

- 2016年7月～ 母数の少ない理系女性の採用強化策を実施する。
 - 理系女子大生に対するPR（理系女子大生を対象にしたインターンシップや大学での女性技術者の講演の実施など）
 - 高校生に対するPR（理系女子を増やし、ダイキンを知ってもらうための施策として、理系志望の女子高校生対象に女性技術者が仕事を語るラウンドテーブルの実施、仕事体験イベントの実施、高校のキャリア教育への講師派遣 など）

以上