

2016年3月31日

女性活躍推進のさらなる加速に向けて 女性活躍推進法の施行に基づき、行動計画を策定

ダイキン工業株式会社は、2016年4月1日に施行される「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づいて、行動計画を策定しました。

女性活躍推進法は、従業員 301 人以上の企業に対し、女性の活躍推進に向けて、採用者や管理職における女性比率等の数値目標を盛り込んだ行動計画の策定などを義務付けるものです。

当社は、これまでダイバーシティ・マネジメントを経営の柱の一つと考え、性別・国籍・年齢や障がいの有無を問わず、多様な人材の活躍を推進してきました。とりわけ女性活躍推進は、2011年12月に経営トップ直轄のプロジェクトを立ち上げ、会社の重点施策の一つとして取り組んできました。具体的には、女性基幹職（管理職）登用の加速に向けて女性社員を計画的に育成していくための施策や、男性基幹職の意識改革策、出産や育児をキャリアブレイキにしないための環境整備として育児休暇からの早期復帰支援の拡充などを実施してきました。

事業のさらなる成長、発展に向けて人材力の強化は不可欠であり、さらに独創性ある発想やイノベーションを生み出すために、女性の活躍推進は欠かせないと考えています。今後も取り組みを継続し、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、女性活躍推進の行動計画を策定し、実行していきます。

【女性活躍推進法に基づく行動計画(概要)】

1. 計画期間

2016年4月1日～2021年3月31日までの5年間

2. 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%)]

3. 具体的な取り組み内容

- 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
- 目標② 育児休暇からの1年未満の復帰率を向上させる
- 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
- 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