

日立 Astemo 株式会社行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：令和 3年 4月 1日 ～ 令和 7年 3月 31日（4年間）
2. 当社の課題：従業員に占める女性割合が少ないこと、また、連動して管理職に占める女性割合も少なく、事業の意思決定に参画する女性が少ない。

3. 目標：

2024年度までに新入社員における女性比率を20%とする。

2024年度までに管理職（課長級以上）に占める女性割合を2.2%にする。

4. 取組内容と実施時期：

基本的には前期取組（平成28年4月1日～平成33年3月31日）における課題を踏襲し、
たうえで上記目標達成に向け以下のとおり取組む。

取組1：女性社員採用のに向けた施策

- 平成25年～
 - ・女性大学生向け日立Gr合同セミナーへの参画
(対象：女性大学生 参加頻度：2回/年)
- 平成28年～
 - ・女性大学生向け独自採用セミナーの開催
(対象：女性大学生 開催頻度：1～3回/年)
- 平成29年～
 - ・女性大学生独自インターンシップの開催
(対象：大学3年生・修士1年生 開催頻度：2回/年)
 - ・女性社員入社後のキャリア形成プログラム拡充
 - ・女性社員採用向けリクルーター体制強化
(対象：5名→10名の倍増)
- 令和2年～
 - ・キャリアセミナー参加者向け Career Talk 開催
(分野×職種の関心を踏まえた先輩社員との少人数座談会 (3on1))
 - ・個別相談会開催 (女性・留学生先輩社員との交流、キャリアセッション)
 - ・ポテンシャル採用開始 (単年度)
- 令和3年～
 - ・コース・分野別採用開始

取組2：女性が働きやすい環境の整備

- 平成24年～
- ・長時間労働の縮減と年次有給休暇行使の促進（20-17活動）
 - ・家族看護休暇制度の拡充（家族看護5日に加え、子1人あたり5日付与）
 - ・ワークライフバランスに配慮した短時間勤務制度の拡充
（本人が勤務時間を4時間、5時間、6時間、6.5時間、7時間から選択）
- 平成25年～
- ・職場相談窓口の設置
- 平成26年～
- ・年次有給休暇行使の柔軟化（半日単位取得日数の制限撤廃）
- 平成28年～
- ・介護休職給付金の拡充（支給期間：1年間）
 - ・入社後の定着に向けた入社1年未満へのメンター制度導入
 - ・日立グループ内社内託児所活用
 - ・女性従業員の個別事情の応じた働き方の整備
（在宅勤務のインフラ整備、育児他休暇制度の周知）
- 令和2年～
- ・アンケート実施
 - ・女性従業員の個別事情の応じた働き方の整備拡充
（在宅勤務・サテライトオフィス勤務手続きの一部廃止・簡素化）
- 令和3年～
- ・時間単位年休、治療勤務の短日数勤務制度の導入
 - ・年次有給休暇、積立有給休暇制度拡充
- 令和4年～
- ・多様な働き方ができる勤務体制、育児介護両立支援制度の導入・拡充

取組3：従業員の意識改革・働き方の改革

- 平成28年～
- ・トップメッセージ配信等による“経営戦略としての多様な人財の活用”
加速
 - ・コーポレート部門にダイバーシティ担当機能を設置し、国・地域・性別
や会社の枠を超えた多様な人財の“適正配置”の促進
 - ・事業所毎に推進責任者を設定し、KPIによる管理・フォロー
（女性比率・管理職登用比率・具体的な人事計画・推進責任者任命）
 - ・「女性部下を持つ管理職向けマネジメントセミナー」の開催（4回/年）
- 平成29年～
- ・ダイバーシティ・ワークショップの開催（男女双方・一般双方・管理職）
 - ・「人財部門担当役員と女性従業員との意見交換」
（各事業所で開催、約3回/年）
- 令和2年～
- ・Diversity & Inclusion HPの刷新、情報拡充
- 令和3年～
- ・勤務間インターバル制度の導入
 - ・時間単位年休、治療勤務の短日数勤務制度の導入
 - ・ワークライフ休暇促進日の設定
- 令和4年～
- ・在宅勤務活用を標準とした「ワークスタイルの最適化」実施

取組4：女性従業員の段階的・継続的なキャリア形成支援

- 平成28年～ ・「日立グループ産休前・復職支援セミナー」への参画
(対象：産休・育休対象者とその上長、開催頻度：約6回/年)
- 令和2年～ ・仕事と育児の両立等に関する情報発信
- 令和3年～ ・キャリアを考える機会の創出、キャリア面談制度の導入
- 令和4年～ ・労働条件統合による将来のキャリアに応じた複線型（総合職・基幹職）
職群制度の導入
(複線型（総合職・基幹職）職群制度導入における個人面談実施)
- ・労働条件統合による処遇・評価制度導入による男女の人事評価の差解消