

株式会社安川電機 行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備、及びダイバーシティ風土醸成のため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：

令和5年3月1日 ～ 令和8年2月28日（2023年3月1日～2026年2月28日）

2. 当社の現状と課題

現状1：女性の管理職登用が業界平均と比較して進んでいない。（女性管理職比率 1.4%）

【課題】

- ・女性在籍者の構成比率が 12.7%と低く、過去は一般職採用が多数であった。
- ・上司からのキャリア支援、期待が不足している。
- ・男性社会の風土が残っている。
- ・若年層(10・20代)における女性の管理職への意欲が低い。

現状2：社内意識調査においてジェンダーギャップ（バイアス）の存在が見受けられる。

【課題】

- ・上司のマネジメントに係る社内調査において、女性はすべての項目で男性と比較して肯定的回答率が低い。
- ・チャレンジブルな仕事（難易度が高い仕事）を公平に与えられていると思う割合に男女差がある。
- ・ダイバーシティに関するアンコンシャス・バイアスチェックでジェンダーに関する項目が上位を占める。

3. 目標

目標1：女性管理職比率の向上

- ・2025年度 女性管理職の数を2倍以上にする（2021年度比）

目標2：ジェンダーギャップ（バイアス）についての啓発強化

- ・2025年度 上司のマネジメントに係る社内調査において、男女の肯定的回答率の差を1ポイント以上縮める（2022年度調査 肯定的回答率（平均）：女性 75% 男性 81% 6ポイント差）

4. 取組内容と実施時期

取組 1：女性の管理職登用にに向けた取り組み

サステナビリティ方針に基づき、ダイバーシティとインクルージョンに関する施策を確実に遂行する。

●2023 年 3 月～

- ・新卒女性採用比率目標 20%超を掲げた採用活動
- ・女性に対する昇級・昇格試験チャレンジ推奨
- ・各事業部の多様性推進メンバー（管理職）による女性管理職育成・登用にに向けた施策の実行
- ・ダイバーシティに関するトップメッセージのリニューアル、及びロールモデルとなる女性管理職（候補）の魅力を発信する記事の掲載
- ・e ラーニングや社内アンケート等を活用した女性活躍推進に関する啓発活動や意識調査の実施
- ・サステナビリティ方針に基づき新時代に相応しい管理職ポストの探索

●2024 年 3 月～

- ・新人事システムを活用した人材マネジメントの強化（女性管理職候補を含めた育成状況について定期的・継続的なモニタリングの実施）
- ・進捗状況を分析し、目標達成に向けた取り組みの見直し

取組 2：ダイバーシティとインクルージョン（D&I）活動の更なる強化（ジェンダーギャップ（バイアス）への啓発・取組強化）

中期経営計画（Realize25）に基づき、ダイバーシティとインクルージョンに関する施策を確実に遂行する。

●2023 年 3 月～

- ・全社員を対象にダイバーシティに関する e ラーニングを企画・実施
- ・全社員を対象にダイバーシティ、マネジメントに関する意識調査を企画・実施
（ジェンダーギャップ（バイアス）の状況について定期的・継続的なモニタリングの実施）
- ・管理職、係長層を対象にアンコンシャス・バイアス研修を含むマネジメント力を強化する教育プログラムを企画・実施

●2024 年 3 月～

- ・進捗状況を分析し、目標達成に向けた取り組みの見直し

以 上