

ヤマハ（株）行動計画（2019年3月策定）

項目	内容
1.計画期間	2019年4月1日から2022年3月31日までの3年間
2.当社の課題	<p>課題1： 両立支援のための諸制度は整備され、勤続年数において男女差はない。ただし、基幹職に占める女性の割合が低いため、高めるための取り組みが必要である</p> <p>課題2： 次世代を担う女性従業員の確実な採用ができていない</p> <p>課題3： 女性従業員が出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージや意欲を十分に持てておらず、基幹職が女性部下に対するマネジメント責任、育成責任を十分に認識できていない</p>
3.目標	基幹職に占める女性割合を7.2%以上を目標とする
4.取り組み内容と実施時期	<p>取り組み1：女性技術者の採用比率向上 (2019年4月～)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 採用サイト内で女性活躍推進・両立支援等に関する当社の取り組み内容を発信する ● 女子学生に確実に入社してもらうために、入社後キャリアをイメージできるよう複数の年代の女性従業員との会話の機会を継続して設ける ● 理系の女子学生と女性技術者のコミュニケーションの機会を増やす <p>取り組み2：個の状況に応じた育成とキャリア形成支援 (2019年4月～)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 多様なロールモデルやキャリアパス事例をイントラネットで引き続き紹介する ● 育休復職者を含む女性従業員個人個人のキャリアプランを本人と上司で共有し、中長期的な視点で育成計画を立てる <p>(2019年5月～)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 個の状況に応じた業務アサイン、適切なリーダーシップを発揮できるよう上司向け研修を実施する <p>取り組み3：一人当たり年間総労働時間と長労働時間者の削減の取り組みと柔軟な勤務ルールの浸透 (2019年4月～)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 「一斉カエルDay」を継続実施する ● 特別奨励休暇制度対象者に対し、有休取得を促す ● 働きやすさのため制度化した勤務ルールの有効活用を目指し、利用実態をモニター、改善に取り組む