

# ヤマハ株式会社 行動計画

従業員ひとりひとりの力が発揮できる風土醸成・環境整備に向け、下記の通り行動計画を策定する。

## 1. 計画期間

2022年4月1日～2025年3月31日

## 2. 当社の課題

### 課題1：女性従業員の採用

30代後半～40代前半の女性社員や女性技術者が少なく、次世代を担う女性従業員を確実に採用する必要がある。

### 課題2：女性リーダーの育成

従業員の男女比に対し女性の基幹職比率および役員比率が低く、高めるための取組みが不可欠である。

### 課題3：意識改革と風土醸成

ライフイベントを中心に女性従業員の活躍の場が限定されないよう、女性社員・上司・職場の理解を高める必要がある。

## 3. 数値目標 ※2025年3月末時点。()内は2021年度末時点の実績。

採用者に占める女性の割合 25%以上 (15.3%)

基幹職に占める女性の割合 9.5%以上 (7.1%)

## 4. 取り組み内容と実施時期

### 取り組み1：女性社員の採用比率向上

2022年4月～ 選考基準の見直しを行ない、面接官の共通理解を深める。

2022年9月～ 中長期のインターンシップで門戸を広げ、理系女性のエントリーを増やす。

2023年6月～ 業務特性に応じた実践研修を行うなど、入社後の教育を充実させる。

### 取り組み2：個の状況に応じた育成支援、キャリア形成支援

2022年6月～ 女性基幹職候補者育成のため、社内メンタリングプログラムを導入する。

2022年6月～ 女性基幹職への社外メンタリング・コーチングプログラムを導入する。

2022年8月～ 全従業員を対象とした、自律的なキャリア開発を促進する枠組みを導入する。

### 取り組み3：職場の意識改革と女性の社内ネットワーキング支援

2022年5月～ 部門長、リーダー層向けワークショップを開催する。

2022年5月～ 全従業員を対象に無意識バイアス研修を実施する。

2022年5月～ 女性基幹職の社内ネットワークを構築し、運営を支援する。