

## 入り口施策が要、新卒総合職採用の女性比目標を6年連続達成

日油は、「バイオから宇宙まで幅広い分野で新しい価値を創造し、人と社会に貢献すること」を経営理念とする。価値創造プロセスにおけるマテリアリティ・マトリックスでは、事業基盤の強化策として「働きやすい職場づくり」「人材の活躍」などを設定。「本当に強い組織とは、多様な価値観や意見を尊重したうえで一体感をもった行動ができる組織」(担当者)とし、女性活躍を含むダイバーシティ推進の取り組みを強化している。

2018年度には、「次世代育成支援対策推進法」および「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく5年にわたる行動計画を策定。3つの目標を掲げる中でも「まずは入り口での施策が重要」(同)と、行動計画に先行して2016年度から新卒総合職採用の女性比率30%以上を設定。6年連続で目標を達成、20年度には40%を超えて女性管理職比率の向上につなげている。

上長となる管理職に向けては、数年にわたってダイバーシティ研修を実施しており、今後も新任管理者や新入社員に向けて継続していく。管理職登用でも女性比率が向上しており、多様な意見の表出が活発化するなど成果が現れている。



ダイバーシティ研修の様相

新卒予定者に対しては、川崎・愛知・尼崎の各事業所・工場内に所在する研究所において見学会や座談会を開催。コロナ禍前の19年度には約200人の学生が参加し、参加者の男女の比率はほぼ同等だった。

ライフステージに応じた多様な働き方として、挑戦する人材を積極支援する「コース転換制度」は、一般職に当たる「基幹職」から総合職への転換が5年間で半数を女性社員が占める。また、出産・子育て、配偶者の海外赴任などで一時的に離職した場合も一定要件を満たせば復帰できる「ジョブ・リターン制度」は、これまで女性社員が有効に利用している。21年には、「在宅勤務」を制度として導入した。

仕事と育児の両立支援に関する取り組みには長い蓄積があり、「くるみん認定」の取得から10年以上が経つ。子どもの看護休暇や育児短時間勤務制度の対象となる子の年齢引き上げといった独自の社内制度を拡充し、近年では副次効果として男性社員の育児休業取得率も着実に増加。20年度には7割を超えた。今後は就業規則や教育制度・人事評価など根幹部分の見直しや役職員の意識改革にも取り組む構えで、施策の旗振り役となる人事・総務部は「現場から意見があがってくる組織風土を醸成していきたい」(同)との考えだ。

### 新卒総合職の女性比率

・新卒総合職の女性比率: 2016年度から新卒総合職の女性比率を30%以上に設定し、各年とも目標を達成

