

キャリア支援強化、女性従業員・女性基幹職比率拡大へ

2030年の目指すべき姿に向け、さまざまな変革に挑む日本触媒。「成長し続ける組織、多様な人財がいきいきと働く会社への変革」はその1つで、実現を果たすためダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を推し進めている。

19年に女性基幹職(管理職)5人で構成する「女性活躍プロジェクト」が発足し、各拠点で働く従業員の意見などをまとめ、社長答申を行った。答申内容は、女性活躍推進のみにとどまらず、多様な人財を確保、尊重し、それを生かす職場環境や風土づくりの推進につながるものだった。答申内容を踏まえD&I推進方針を策定し、社内外へ発表。性別、国籍、人種、年齢、価値観などにこだわらず多様な人財の活躍を進めるため、①多様性を互いに尊重し、認め合い、ともに活躍・成長することができる職場環境・風土づくりを進める②社員一人ひとりが、プロフェッショナルとして、個性・能力を最大限発揮し、その力の融合により新たな価値を創造する③仕事と生活が充実し、両立することで、個々人がやる気・能力を向上させ、高い成果を創出する—とした。現在、21年4月に人事部に新設したD&I推進グループを中心に①D&Iマインドの醸成②社員のさらなる活躍推進③仕事と生活の両立支援④制度の多様化—の4つの重点課題に取り組んでいる。

女性活躍推進において、女性従業員数が約200人(8.6%)と少なく、女性基幹職比率は4%と低いことを課題としている。次期3カ年中期経営計画の最終年度(25年3月期)には事務系および化学系採用の女性比率を30%以上とし、女性基幹職比率は6%以上に引き上げるという目標を掲げている。

性別にかかわらず人財育成を行っているが、過去、キャリア形成のための機会を十分に提供できていなかった層に女性従業員が多くいると認識している。能力を高め、さらに活躍したいと望む女性従業員に対する研修やキャリア支援を実施するほか、出産、育児後に復帰する女性従業員にはキャリアを停滞させないための取り組みについても検討している。

以前は製造現場に女性従業員の姿はなかったが、20年度入社的女性を初めて製造オペレーターとして採用し、姫路製造所(兵庫県姫路市)に配属。21年度には川崎製造所へも配属した。重量物の取り扱いや男女の腕力の差を考慮した設備へ改善するなど、生産工程の工夫を検討中。こうした改善はシニア、男性従業員にとっても作業負担軽減につながり、良い効果をもたらされると考えている。

今後もサポート体制の充実と、会社全体の意識醸成を図りながら、女性従業員がより活躍できる職場へと発展させる。

KPI (2021~2024年度) と具体的施策

- 目標1: 「事務系・化学系採用における女性採用比率を30%以上にする。」
- 目標2: 「女性基幹職(管理職)比率を6%以上にする。」
- 目標3: 「男性の育児休職取得率を30%以上にする。」

	2020年度	2024年度目標
事務系・化学系女性採用比率	21%	30%
女性管理職(基幹職)比率	4%	6%
男性の育児休職取得率	6%	30%