

# 住友理工株式会社 一般事業主行動計画

「女性採用の拡大および女性活躍推進」および「次世代育成支援」の観点より、女性や子育て層を含めた多様な立場の従業員が活躍できるよう、ワークライフバランスの実現や職場環境整備を目的とした行動計画を策定する。

1. 計画期間 2023年（令和5年）4月1日～2028年（令和10年）3月31日

2. 当社が現時点で抱える課題

- ・従来計画に則り継続的に女性を採用し一定の成果が得られた一方、管理職（基幹職）がまだ少ない。
- ・各種制度を整備し、多様な立場の従業員の働き方を受け入れられるよう努めてきたが、仕事と家庭事由とのバランスをとりたいと考える従業員ニーズが増える一方、活用されきれていない制度がある。
- ・新型コロナウイルスの世界的な感染拡大など予期せぬ事態に直面したことも踏まえ、BCP（事業継続計画）の観点からも、従業員がより一層自由度の高い働き方を選べる職場環境づくりが課題だと認識する。

3. 当社が掲げるありたい姿

住友事業精神やグループ経営理念に掲げるように、以下のような考えの下取り組みを進める。

- 従業員の多様性、人格、個性を尊重し、活力あふれる企業風土を醸成する
- 多様な人材の登用、育成を通じたダイバーシティの推進

4. 目標と取組内容

①従業員の誰もが自身の希望する働き方を円滑、かつ確実に選択、利用できる職場環境づくり

【目標】 関連する各種制度利用率や達成率の向上 特に以下の制度について注力する

定時の日（毎週水曜日）達成率 100% ※同一週内・同一月内の振替含めての達成率  
インターバル勤務制度 達成率 100%

男性の育児参画の継続的推進（男性育休や育児奨励休暇取得などの時流に合わせた奨励）

【取組】 ・従業員アンケート実施による実態把握と分析

・ワークライフバランスをテーマとした経営層、上位層向け啓発活動の実施

・仕事と育児、仕事と介護に代表されるような、仕事と家庭事由との両立支援措置や関連制度についての社内周知、理解活動の継続

②積極的な女性エンパワーメントと活躍フィールドの拡大

【目標】 管理職（基幹職）に占める女性の割合として以下を目指す

グローバル（国内外グループ全体） 20% / 国内単体 10%

【取組】 ・将来の管理職候補人材増加に向けた継続的な女性採用強化

例）・総合職新卒採用における社内大学別リクルーターチームへの積極的な女性社員配置

・製造工程での重筋作業対策などの職場環境整備 等

・OJTやメンター制度を通しての上司や職場先輩からの継続的な育成支援

・事務職から総合職への職掌（コース）転換の促進

③若手育成の強化

【目標】 若手社員の「自律的成長」の支援と、将来的な活躍のためのスキルアップ機会の積極的な提供

【取組】 ・やらされ感の少ない、手挙げ制の研修の増設や自主学習の機会提供

・若手育成を担う基幹職（管理職）への「行動変容」や「マインドセット」についての教育研修実施（基幹職世代が若手の頃とは異なる環境になっていることを想定）

・育児休業などの長期休職復帰後の研修受講機会の提供