

2021年3月22日

2020年度「なでしこ銘柄」に7年連続8度目の選定

—2025年度に向け、女性活躍推進法に基づく行動計画を新たに策定—

ダイキン工業株式会社は、経済産業省と東京証券取引所が共同で女性活躍推進に優れた上場企業を評価し発表する、2020年度「なでしこ銘柄」に選定されました。「なでしこ銘柄」への選定は、今年で7年連続8度目となります。

当社はダイバーシティ・マネジメントを経営の柱の一つと考え、これまで性別、国籍、年齢や障がいの有無などを問わず、多様な人材の活躍を推進してきました。とりわけ女性活躍推進については、2011年に経営トップ直轄のプロジェクトを立ち上げ、本格的に取り組みを開始しました。主に、管理職と女性社員の意識改革、女性リーダーの早期育成、育児休暇からの早期復帰支援、男性社員の育児参画促進等に関する施策を拡充しています。2020年度には、2011年度と比べ、女性管理職数は3.4倍※¹、女性社員比率も大きく向上（12.6%→17%）、管理職候補層の人数は3.7倍※²となり、具体的な施策の積み重ねで着実にすそ野を広げています。こうした取り組みの積極性が評価され、今回の選定につながったと考えています。

また、2016年4月1日に施行された女性活躍推進法に基づき、策定した女性活躍推進行動計画の目標が2020年度末で期限を迎えるため、この度、2025年度末に向けた女性活躍推進行動計画の目標を策定しました。今後も、社員一人ひとりが最大限に能力を発揮できる環境を目指して、ダイバーシティ・マネジメント推進の取り組みを加速させていきます。

<女性活躍推進に基づく行動計画>

1. 計画期間 2021年度～2025年度

(2021年4月1日～2026年3月31日までの5年間)

2. 定量的目標

- ・ 内部登用の女性役員を1人以上
- ・ 女性管理職数を120人（2020年3月1日時点 72人）
- ・ 男女ともに育児休暇取得率90%以上を維持、男性社員の育児休暇平均取得日数10日以上を継続（2019年度 男性の育児休暇取得率 95.8%、平均取得日数 11.9日）

3. 重点施策

①女性管理職およびリーダー層の育成

- ・ 女性幹部・管理職およびリーダー層の早期育成・登用を目指し、とりわけ人数・比率が少ない技術・技能女性の育成・意識改革策を継続して実施する。

②男性の育児休暇取得・育児参画推進の取り組み

- ・ 性別問わず仕事と育児を両立するための施策および育児休暇からの早期復帰を推進する取り組みを継続して実施する。両立支援をまとめたハンドブックの配布や男性社員を対象としたフォーラム開催等、「子が生まれた男性社員への両立支援策」に関する情報提供の仕組みを強化する。



〔お問い合わせ先〕 ダイキン工業株式会社 コーポレートコミュニケーション室

大阪 (06) 6373-4348 / 東京 (03) 6716-0112

【ご参考】

＜これまでの女性活躍推進の取り組み＞●印は現行の施策。

年	取り組み内容
1992年	育児休暇・育児勤務制度の導入
2001年	総合職・一般職区分の廃止
2007年	●「育児支援カフェテリアプラン」※ ³ 導入
2011年	経営トップ直轄の女性活躍推進プロジェクト発足
2012年	●「女性リーダー育成研修」開始（以降、毎年実施） 「男性管理職の意識改革に向けた講演会」開催
	●「育児休暇復帰者セミナー」開始（上司・パートナーも参加、 2020年からはパートナーの上司も参加）
2013年	●管理職対象マネジメント研修で、「女性部下育成プログラム」を実施 以降、管理職対象の研修を継続
	●「メンター制度」の導入
	●育児休暇からの保育所入所支援策「保活コンシェルジュサービス」の導入
2014年	●「育児休暇からの早期復帰者支援策」の拡充
2016年	●「女性フィーターポジション」※ ⁴ 、●「スポンサー制度」※ ⁵ ●「在宅勤務」※ ⁶ を導入
2019年	●大阪大学との産学連携の取り組みとして、「インクルーシブ・リーダーシッププログラム」※ ⁷ 、「育休中キャリアアップ支援プログラム」※ ⁸ を開始
2020年	●育児休暇からの保育所入所支援策「企業主導型保育所マッチングサービス」の導入※ ⁹

※1 女性管理職数（比率） 2011年度 21人（2.1%）／2021年3月1日現在 72人（6.1%）

※2 女性管理職候補者層の数 2011年度 86人／2020年度 317人

※3 「育児支援カフェテリアプラン」：残業・出張時や子供の病気時などに利用できる育児サービスの選択肢を提示し、そのいずれかを利用した場合、年20万円／人を限度に費用を補助する仕組み

※4 「女性フィーターポジション」：女性を登用する管理職ポストを「女性フィーターポジション」として、部門ごと管理職ポストと候補者の両方を定め、登用までに必要な能力や経験を明確にし、計画的に育成を進め確実な登用をめざす

※5 「スポンサー制度」：女性役員・幹部候補を育成するため直属の上司にあたる役員幹部が支援者として、マンツーマンでキャリアアップを支援する制度

※6 対象者によって、週1回まで、スポット、週4回までの在宅勤務がある

※7 「インクルーシブ・リーダーシッププログラム」：将来管理職・リーダーを担う女性技術者および大阪大学の女子学生を対象にしたリーダーシップ講座

※8 「育休中キャリアアップ支援プログラム」：育児休暇中の社員全員を対象とした大阪大学の講座を聴講し、育児休暇中にスキルアップできる仕組み

※9 「企業主導型保育所マッチングサービス」：空きのある企業主導型保育所を検索し、マッチングするサービス

ダイキン工業株式会社「女性活躍推進の取り組み」

https://www.daikin.co.jp/csr/pdf/diversity_activities.pdf

ダイキン工業株式会社「女性活躍推進法に基づく行動計画」

https://www.daikin.co.jp/csr/pdf/diversity_plan.pdf

経済産業省 女性活躍に優れた上場企業を選定「なでしこ銘柄」

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>

ダイキン工業株式会社「阪大とのキャリアアップ支援プログラム」

https://www.daikin.co.jp/press/2021/20210322/pdf/press_20190919.pdf