

# 東芝の女性活躍促進の取り組み

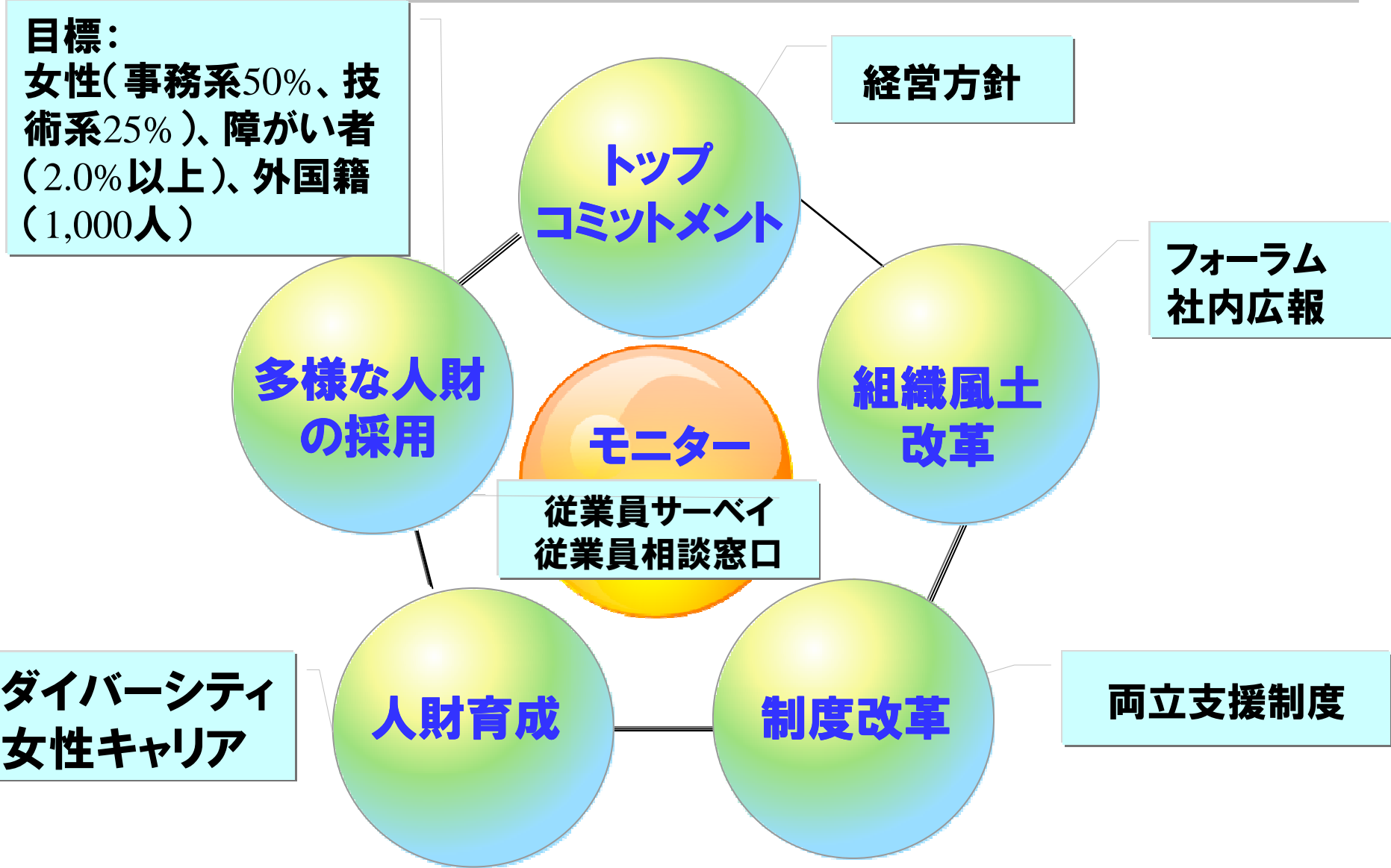


2014年1月21日  
株式会社東芝



東芝グループは、持続可能な  
地球の未来に貢献します。

# 東芝グループのダイバーシティ推進フレームワーク



# 東芝における女性活躍促進:ステージ1

## ➤男女共同参画期(2004年~2007年)

### 【社内の課題】

- ・従業員比率・役職者比率の男女差  
※女性従業員比率10.8%、女性役職者比率0.9%(2004年時点)
- ・出産・育児を事由とした退職問題



### 【施策】

- 女性採用数の拡大  
⇒女子中高生、就活生へのアプローチ
- 役職者候補者層の育成  
⇒きらめき塾、フォーラム
- 両立支援制度の整備



▲品川女子学院での「TVの分解ワークショップ」の様子

# 東芝における両立支援制度の整備

## 両立支援制度（育児関係）を順次拡充

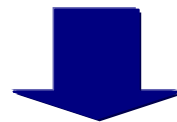
- ・育児休業制度 : 最大3年(法定は1年)  
2012年度利用実績(男性:12名、女性296名)
- ・短時間勤務制度 : 小学校修了まで(法定3歳)  
2012年度利用実績(男性:9名、女性409名)
- ・キャリアリターン制度 : 退職後3年以内再就職可能  
配偶者の転勤の場合は、5年以内  
2013年度利用実績(女性2名)
- ・次世代育成手当 : 子供一人につき15,000円/月支給

# 東芝における女性活躍促進：ステージ2

## ▶ダイバーシティ推進期(2007年～2013年上期)

### 【ステージ1(2004年～2006年)の成果と課題】

- ・女性の役職者比率はまだ低レベル(2%)。更なる増加を目指す(5%)



### 【施策】

- ▶女性社員が高い意欲と意識を持って働き続けることを目的とした研修の実施

⇒キャリア5-10(30歳前後)女性向けキャリア研修

- ▶両立支援の拡大

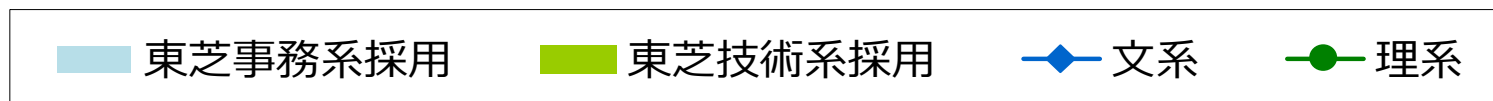
⇒社内保育園「きらめキッズ横浜」の開設



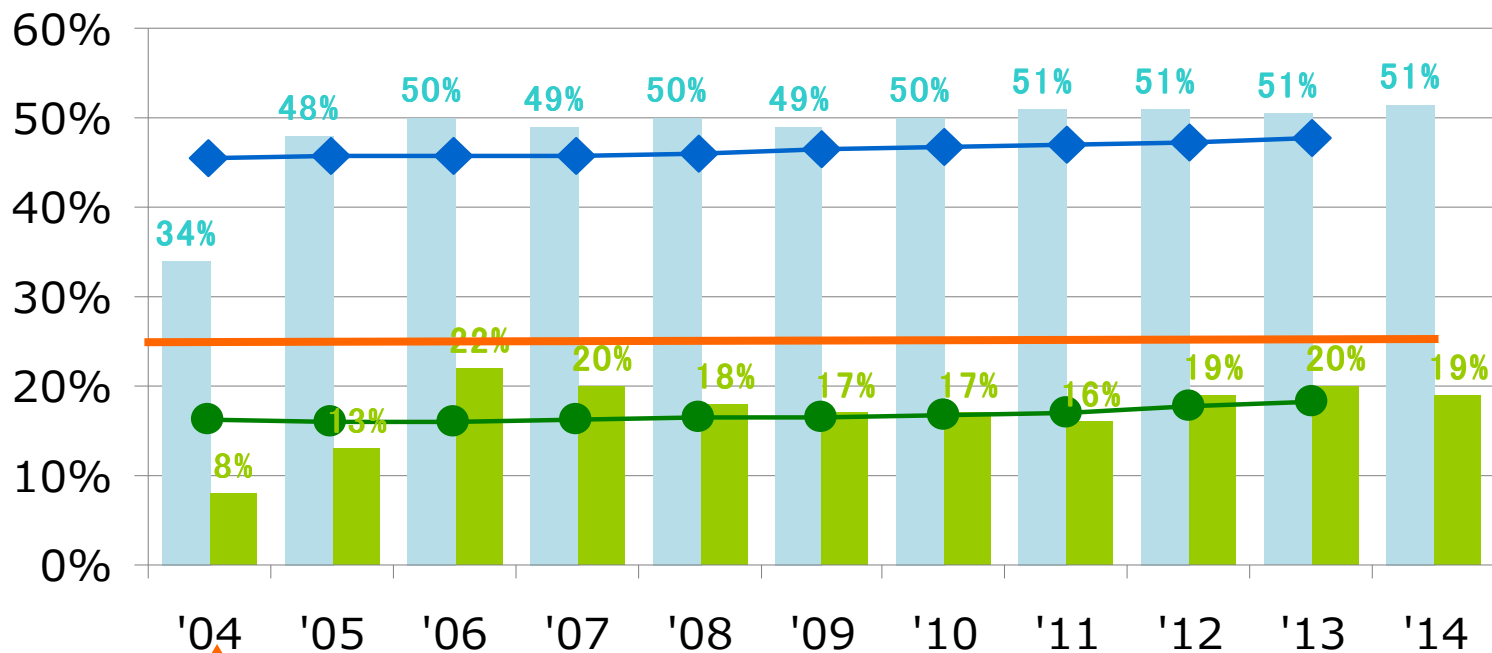
# 東芝における女性採用数の拡大

事務系は50%、技術系は25%を目標として採用活動を実施

【東芝単独の女性採用比率推移】



文系：人文科学、社会科学、家政、教育  
理系：理学、工学、農学系



専門組織発足

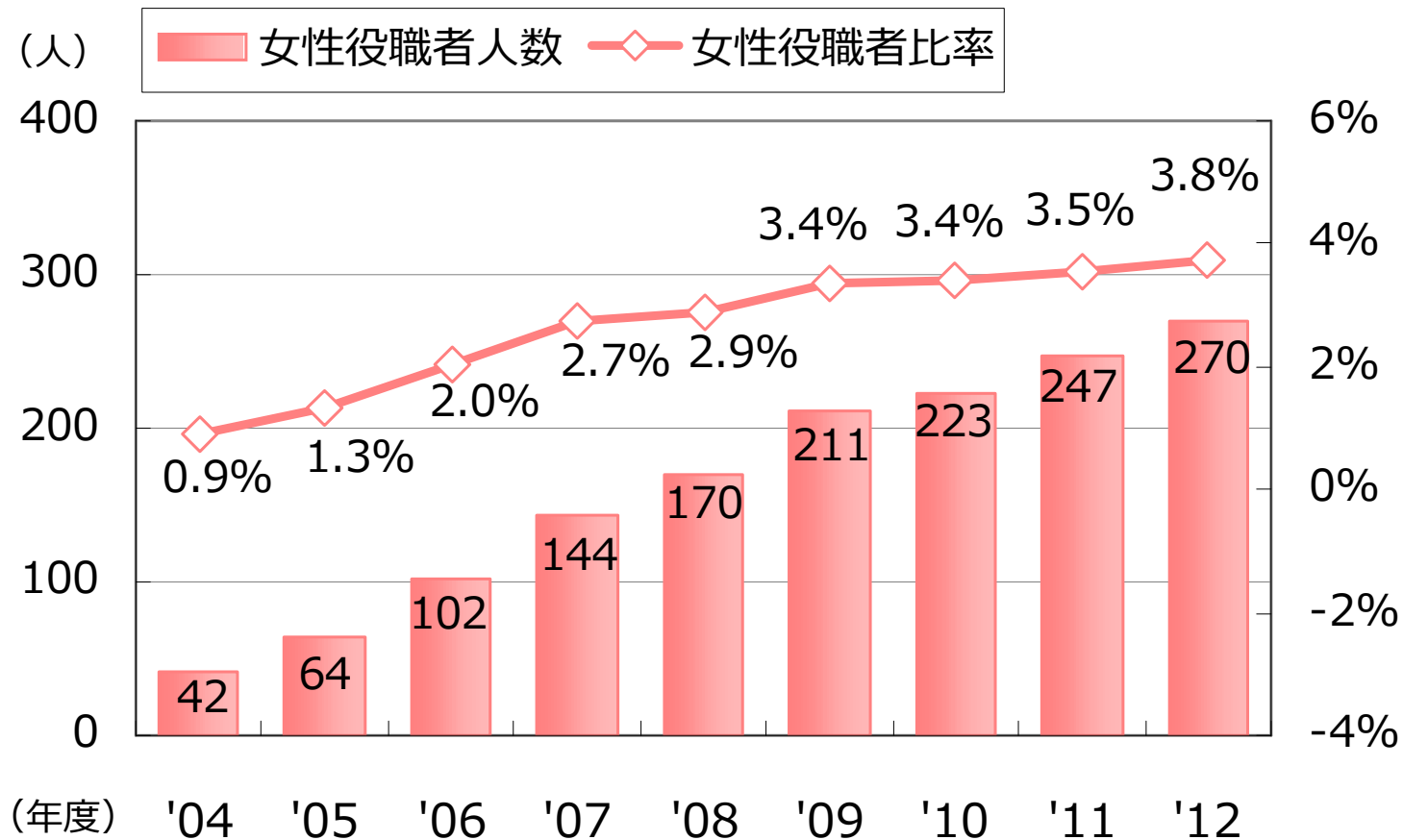
出所：東芝採用データは（株）東芝

文理女性比率は文部科学省学校基本調査'04年～'13年結果から学部と院の人数を合算して算出

# 東芝における女性役職者比率の推移

## 04年度以降、女性役職者数／比率が上昇

【東芝単独の女性採用比率推移】



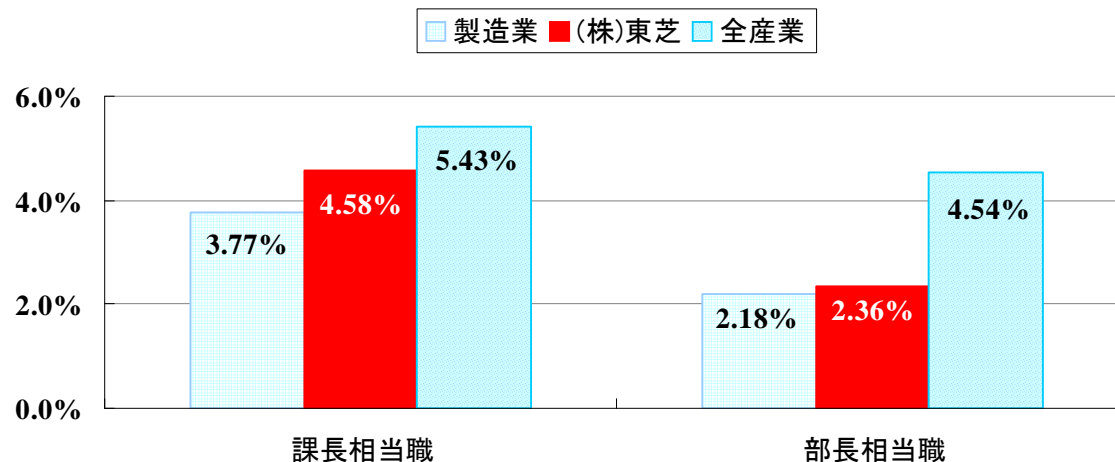
# 東芝における女性活躍促進：ステージ3

## ▶ダイバーシティマネジメント期(2013年下期～)

### 【課題】

- ・意思決定ポジションにおける女性の活躍が進んでいない

(株)東芝／日本の製造業・全産業の女性役職者比率の比較



部長相当職について、製造業との比較においては差はないが、全産業との比較においては、大きな差がある。



### 【今後の施策】

- ▶女性幹部候補のキャリア開発
- ▶組織風土改革



# 社外からの評価

## 1. ダイバーシティ経営企業100選受賞



## 2. 「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2011」大賞受賞

裸眼3Dディスプレイ開発リーダーを担当した研究開発センター福島主任研究員（当時）が大賞を受賞。



# 見直し提言

---

## 【短期】

### (1) 配偶者の働き方に制限をかける税制・社会保障制度の見直し

- ・配偶者控除、配偶者特別控除（夫々、年間所得が38万円、103万円以下）
- ・国民年金第3号被保険者（年間所得が130万円未満の扶養配偶者）

### (2) 子どもをケアする施設の拡充

- ・保育施設の不足（H24年10月の待機児童数46,127人：厚生労働省発表）
- ・病児・病後児保育室の不足

※横浜市：保育施設899箇所に対し、病児・病後児保育室は20箇所

- ・高額なベビーシッター料金（平均1時間2,000円から3,000円程度）

### (3) 裁量労働制の対象職種の拡大

### (4) 小中学校の行事（PTA、保護者会等）の開催日時の配慮

- ・現在は平日の日中に開催されることが多い。休日あるいは就業時間以外の時間帯での開催が望ましい。

## 【長期】

### 少子化問題の根本的な解決

**TOSHIBA**

**Leading Innovation >>>**