

第2回「子どもと家族を応援する日本」 重点戦略検討会議「働き方の改革分科会」	資料1-1
平成19年4月5日	

NECにおける仕事と子育ての 両立支援策

(木村委員説明資料)

平成19年4月5日

NECにおける仕事と子育ての両立支援策

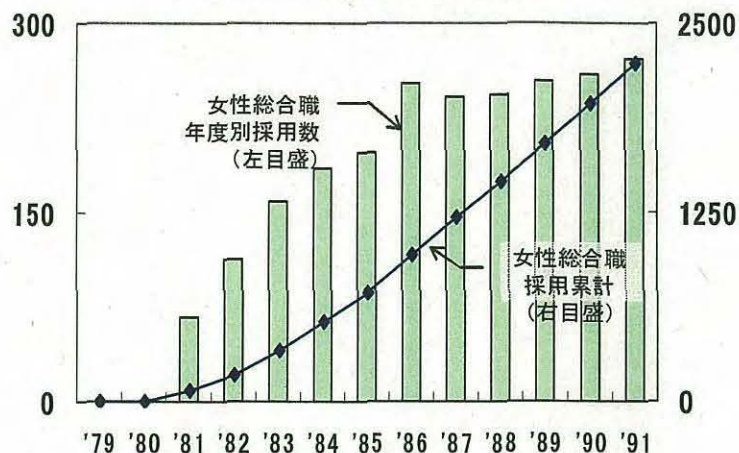
NEC人事部

1. これまでの取組み

両立支援のための取組みの背景

- ・ 1981年からソフトウェア技術者・SE要員として総合職女性社員の大量採用を開始
- ・ 技術者として時間と費用（研修・教育）をかけて育成
- ・ 一人前の技術者として活躍する頃に結婚・出産で退職となれば会社として大きな損失
- ・ 1990年 育児休職制度導入
1992年 育児短時間勤務制度導入

【女性総合職採用数推移】



➡ **両立支援に積極的に取り組んできたのは(経営上の)必要性が端緒**

当初は手探りの中、女性が活躍できるための土壌づくりに取組み('80~'90半ば)

制度導入当初は、本人・職場(上司)の意識改革のための各種施策を通じて、まずは、女性が活躍できるための土壌作り(雰囲気作り)を促進。
⇒女性役職者の増加へ

~本人・職場(上司)の意識改革のための施策~

- ①教育:
管理職プロモーション研修で「女性活用」講座
- ②フォーラム:
女性総合職のネットワークづくりや話し合いの場づくりを支援(含む上司)
- ③女性の積極的登用

【女性役職者数の推移】

