

IT業界におけるダイバーシティマネジメント “多様な価値観を持つ人材の活躍推進”のリーディングカンパニーを目指す

共通指針

多様な人材の活用を企業戦略として捉える

企業の収益につなげることを意識する

ダイバーシティな環境で戦略立案する体制を整える

共通施策(3つの「き」)

決めつけない

期待をする

鍛える

これまでの施策

- ・仕事と育児／介護の両立
- ・ロールモデルの明示
- ・管理職の意識改革
- ・女性自身の働く資質の醸成



原点に立ちかえった活動と、一歩進んだ活動が必要

今後の施策

- ・クォータ制の導入の検討
- ・外国籍社員向けグローバルキャリアパスの明示
- ・管理職の業務アサイン指針の提供

成果と課題

★女性活躍推進

- ・昇格率の大幅な向上
- ・退職率の大幅な減少
- ・育短・育休取得者の増大
- ・育児に関する理解の向上

- ・依然として女性は困難な仕事経験が男性に比べ少ない
- ・ロールモデルが少ない

★外国籍社員活躍推進

- ・海外採用の定着と職場のグローバル化への貢献
- ・グローバル案件のキーマンとして活躍
- ・オフショア開発のキーマンとして活躍

- ・ジョブホップ問題
- ・チャレンジ的な仕事にアサインされにくい
- ・ロールモデルが少ない

困難で挑戦的な仕事のアサインがされていない、
厳しい仕事、難易度の高い仕事の経験が少ないのでは？

2020年のNECソフトのダイバーシティ

現在の女性社員の役職毎の比率をそれぞれ、
女性管理職を4倍、リーダーを2.5倍にする！

外国籍社員の管理職の人数を現在の4倍にする！

障がい者：法定雇用率(2.0%)を上回る雇用率のキープ！