

## ヘンケルジャパン株式会社 行動計画

ヘンケルジャパンは、ヘンケルグローバル戦略の一つであるダイバーシティ&インクルージョンに準拠した新たな行動計画として、女性が指導的な立場で活躍しうる環境整備を行い、かつ継続的なキャリア形成の支援を行うことにより、女性によるマネジメント力（管理職の増加）の強化を図ります。ヘンケルの長期ビジョン「ブランドとテクノロジーのグローバルリーダー」を実現するために、この活動を推進してまいります。

### 1. 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日まで

### 2. ヘンケルジャパンの課題

管理職における女性比率が低い 比率 13%、32 人（平成 28 年 3 月時点）

### 3. 目標

平成 32 年 3 月までに女性管理職の比率について、22%以上を目指す

### 4. 取組内容および実施時期

- 取組 1： 能力開発  
平成 28 年 4 月より、全社員受講可能な e ラーニングシステムを開発し、リーダーシップ研修・初級コースを提供する。  
平成 29 年 4 月より、上記コースの受講者から、女性社員による次レベル（リーダーシップ研修）へのエントリーを推進する。
- 取組 2： プロジェクト  
平成 29 年 1 月より、ダイバーシティ強化プロジェクトチームを発足し、毎年 1 回、ダイバーシティキャンペーンを開催する。
- 取組 3： 環境整備  
すでに社員個々のワークライフバランス実現に資する高水準の就業規則および諸規程を備えているが、更に健康面を配慮し、かつ柔軟性に富む就業ルールを構築する。
  - ✓ 平成 29 年 1 月以降、就業時間関連の就業規則および諸規程の調整を行う（インターバル休息时间導入等を検討）
  - ✓ 平成 29 年 1 月以降、ワークライフフレキシビリティ関連の就業規則および諸規程の調整を行う（在宅勤務制度の拡充等を検討）

### 5. 雇用／労務に関する情報

- i. 従業員比率： 27%（女性）72%（男性）
- ii. 女性採用比率（平成 27 年度）： 34%（14%が管理職、86%が非管理職）
- iii. 女性管理職比率：13%（全管理職中）、18%（全女性従業員中）
- iv. 育児休業取得実績： 100%（女性のみ）、男性従業員からの申請／取得実績はなし
- v. 1ヶ月あたりの平均残業時間（全従業員）： 15時間

以上