

# ダイバーシティ環境整備状況 調査報告概要

「半導体人材の需要と供給に関する調査（ダイバーシティ推進状況実態調査）」

発注者 一般社団法人 九州半導体・デジタルイノベーション協議会

受注者 株式会社ワールドインテック



# ダイバーシティ環境整備状況調査 回答組織データ

---

産業界・教育機関などを中心に104社から回答

N = 104社

## ■ 回答組織の内訳

産業界86 教育機関12 協力機関2 金融機関2 行政機関1 その他1

## ■ 従業員数

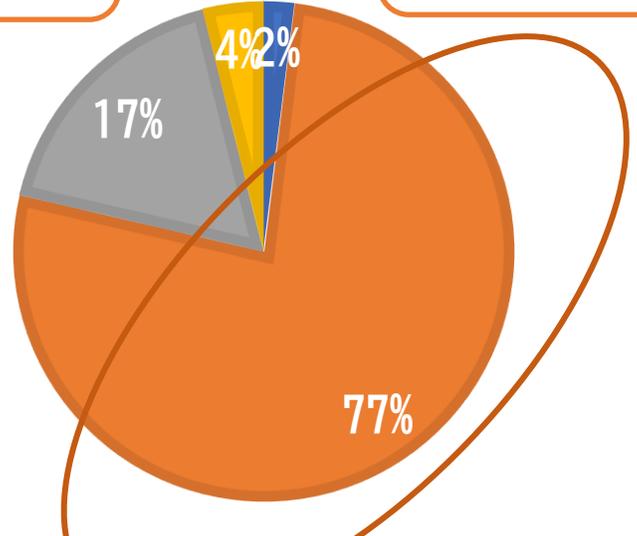
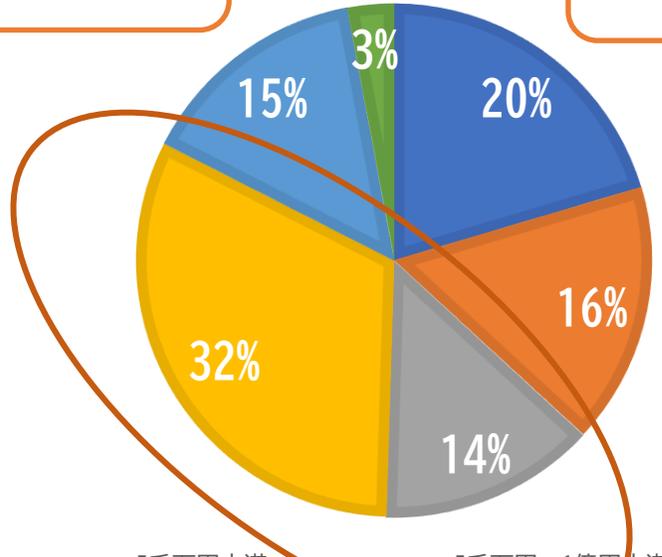
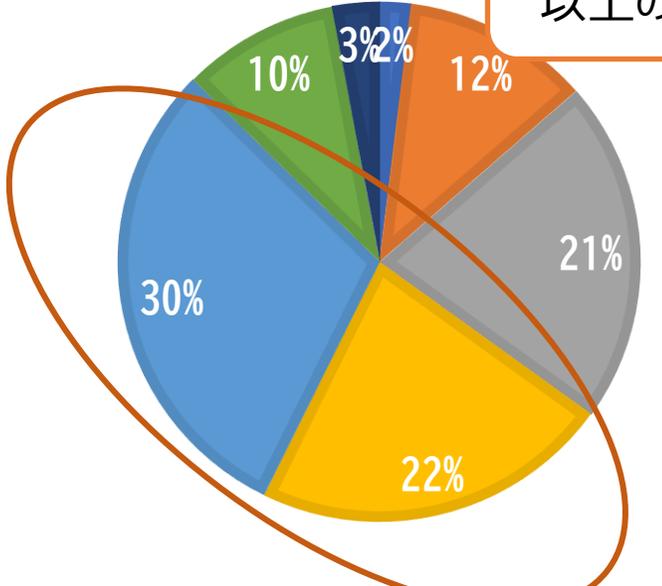
300～1,000名以上の企業が52%

## ■ 売上規模

1～3億円以上の企業が46%

## ■ 資本金

3億円以上の企業が77%



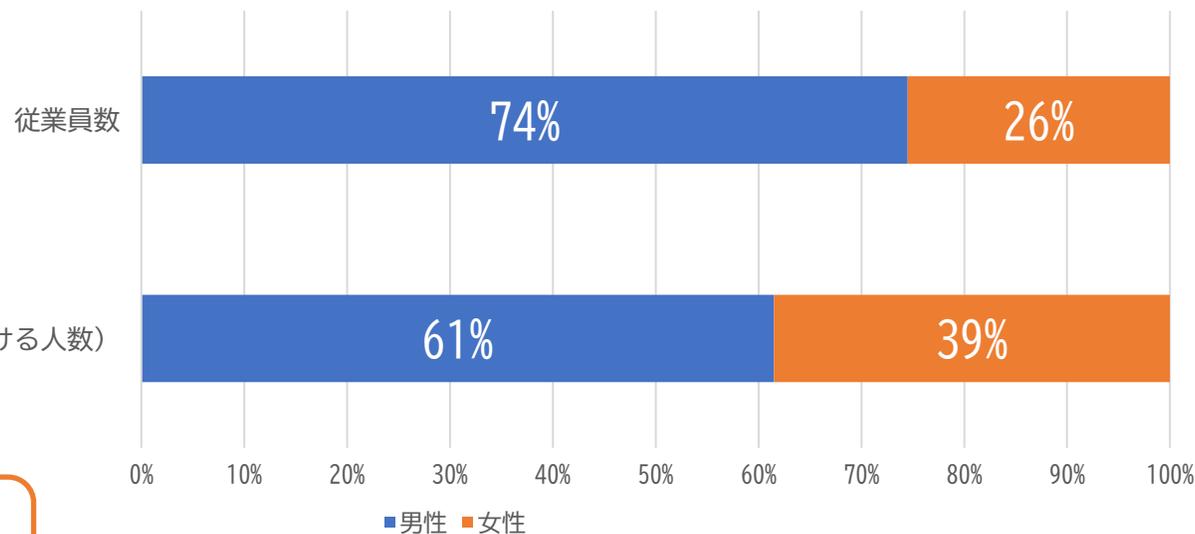
■ 20人未満 ■ 20人～100人未満 ■ 100人～300人未満  
 ■ 300人～1000人未満 ■ 1000人以上 ■ 対象外  
 ■ 無回答

■ 5千万円未満 ■ 5千万円～1億円未満  
 ■ 1～3億円未満 ■ 3億円以上  
 ■ 対象外 ■ 無回答

■ 1～3億円未満 ■ 3億円以上 ■ 対象外 ■ 無回答

## ■ 従業員数

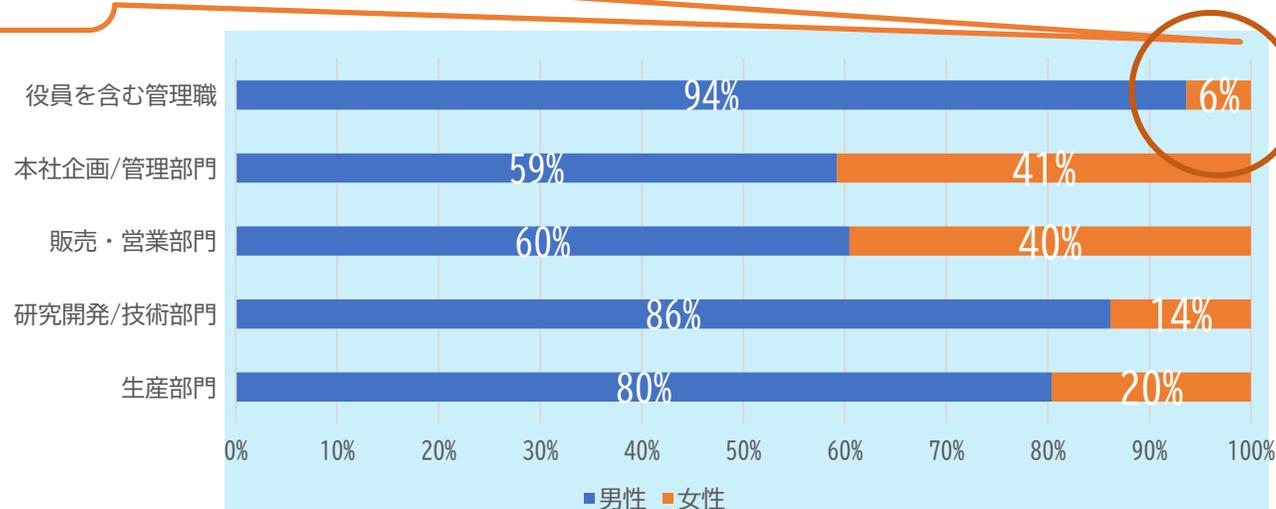
82,160名  
(内、非正規雇用者17,528名)



役員を含む管理職の女性比率は6%と低い

## ■ 職種 (全体比)

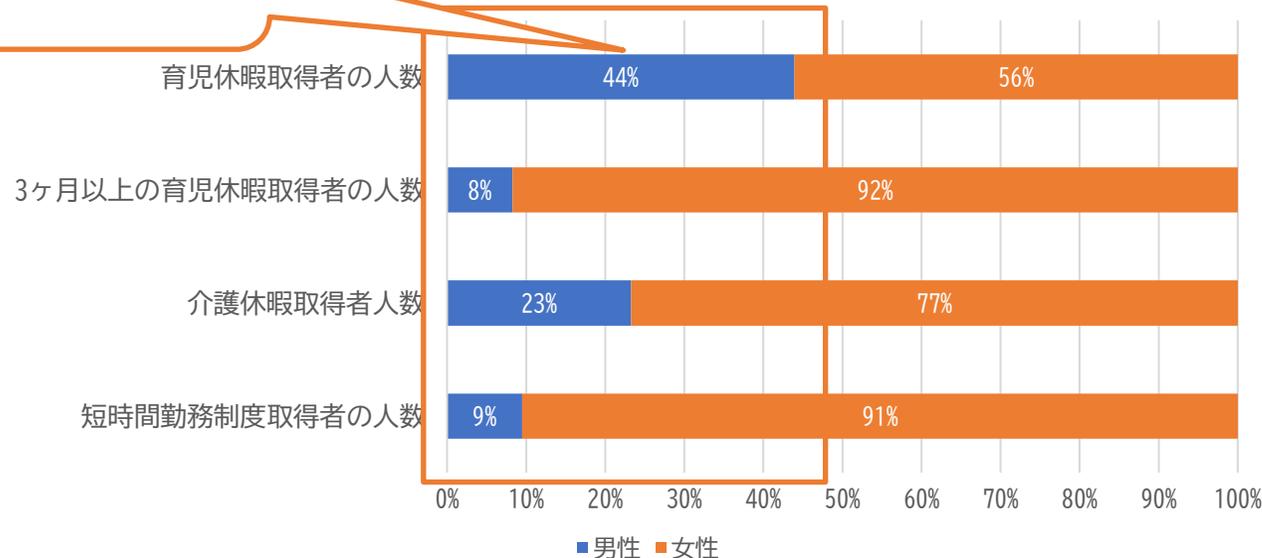
- ・役員を含む管理職 (9,895名 : 12%)
- ・本社企画/管理部門 (10,707名 : 13%)
- ・販売/営業部門 (8,773名 : 11%)
- ・研究開発/技術 (20,045名 : 24%)
- ・生産部門 (26,197名 : 32%)



**各種制度の利用率は男性が低い。**  
 背景として、職場の雰囲気や人手不足、キャリアへの不安などが、育児休業の取得率の低さに影響を与えていると推定される。  
 今後利用率向上に向けた取り組みが必要。

## ■ 各種制度の利用

| 内容                 | 取得人数   | 割合<br>(全従業員比82,160名) |
|--------------------|--------|----------------------|
| 育児休暇取得者            | 1,136名 | 1.4%                 |
| (3か月以上)<br>育児休暇取得者 | 652名   | 0.8%                 |
| 介護休暇取得者            | 258名   | 0.3%                 |
| 短時間勤務制度取得者         | 737名   | 0.9%                 |



## ■ その他

1. 平均賃金 全体 : 592万円 男性 : 656万円 女性 : 435万円

| 内容          | 人数      | 割合<br>(全従業員比82,160名) |
|-------------|---------|----------------------|
| 2. 社内の海外人材  | 1,907名  | 2.3%                 |
| 3. 社内の文系人材  | 10,052名 | 12.2%                |
| 4. 社内の中途採用者 | 13,811名 | 16.8%                |

**女性が低い様に算出されているが、採用条件等は同一。**  
 現状、役員を含む管理職の女性比率が6%と低い事や、勤続年数の短さ、育児休業などで一定期間キャリアを離れることが主な要因と推定される。



# 半導体業界におけるダイバーシティ推進状況調査結果概要

---

# 半導体業界におけるダイバーシティ推進状況調査結果概要

|      |  |
|------|--|
| 調査対象 | SIIQ会員、九州半導体人材育成等<br>コンソーシアム構成機関等(307社・団体) |
| 調査機関 | 2024/9/10~2024/11/15                       |

## 課題

- ダイバーシティ推進における、効果的な取り組みに関する情報の不足
- 九州域外の人材、若年層、保護者等に対する半導体産業の魅力発信不足
- 他産業からの流入人材への入社後の教育体制の不足
- 海外人材採用に関する情報（人材のスキル、キャリア形成への希望、採用手続き等）や人材との接点不足

## コンソーシアムで推進すべき取り組み（提案）

- ダイバーシティ推進の好事例の収集・共有と積極的な発信
- 半導体業界で働く魅力、九州で働く魅力についての九州域内外への発信（海外含む）
- 他産業からの流入人材も受講可能な半導体産業教育カリキュラム、仕組みの整備
- 海外人材を含む、人材との接点形成や採用プロセスについての情報集約等

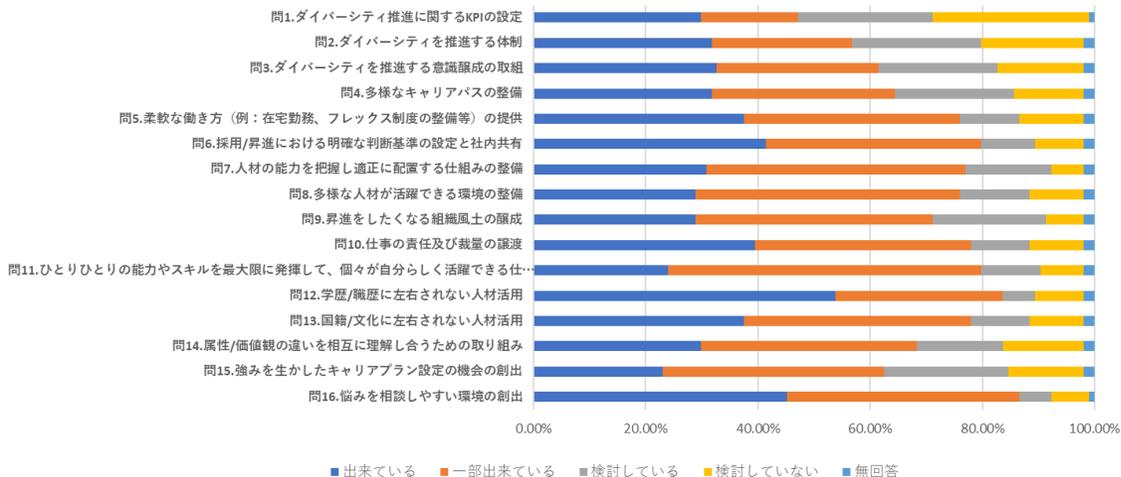
|                | 女性   | 海外人材   | 他産業からの流入人材   |
|----------------|--|--|--|
| 企業全体に占める割合     | <p>■ 女性 ■ 男性</p>   | <p>■ 海外人材 ■ 国内人材</p>   | <p>■ 他産業からの流入人材 ■ 既存社員</p>   |
| 現状の課題          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性が働きやすい環境整備や、積極的な採用にも取り組んでいるが、現段階での<b>女性比率は26%</b>、特に<b>管理職における女性比率は6%</b>にとどまっている。</li> <li>・背景としては、<b>そもそもの理系女性の少なさ、ライフイベントに柔軟に対応した働き方・評価精度を整備できていないこと、制度は整っているものの運用に課題があること等</b>が挙げられる。</li> <li>・<b>制度や取り組みについての十分な情報収集や人材への発信ができていないこと</b>も課題。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・奨学金による支援や就労ビザ取得のサポートなど、各種支援策を含め採用に積極的な企業は多いが、調査時点での<b>海外人材比率は全体の2.3%</b>と、いまだに低い。</li> <li>・背景としては、<b>特に言語やコミュニケーションの壁、このほか技術流出の懸念、企業と海外人材を繋ぐ接点の不足、採用時に必要となる在留資格取得や雇用手続きの煩雑さ</b>などが挙げられる。</li> <li>・採用にあたっての<b>海外人材の情報（人材のスキル、パーソナリティ、キャリア形成への希望等）</b>を十分に得る機会が無い事等も課題。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用については積極的であり、社内教育やリスキングの取組を強化する企業なども存在しているが、<b>実際他産業からの流入人材の比率は16.8%</b>にとどまっている。</li> <li>・背景としては、<b>各企業が求めるレベルの人材の不足、受け入れ後の教育体制の不足、業務内容のミスマッチによる早期離職といった定着率の低さ、UIJターン等で域外の人材を呼び込む施策の不足</b>が課題。</li> </ul>   |
| 課題解決に向けた取り組み事例 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・若年層のうちからの働きかけを行い、理工系に進学する女性を増やす</li> <li>・進路に影響を与える教員、親世代に向けた半導体業界の魅力発信</li> <li>・能力開発や性別意識改革研修や勉強会の開催</li> <li>・女性活躍に関するKPIの設定や女性活躍推進委員会の設置と推進</li> <li>・制度利用推進に関する課題の整理と改善</li> <li>・性別によらない業務改革、働き方改革</li> </ul> <p>～参考事例～</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・対女性のみでの取組のみならず、男性育休の取得を奨励し、育児に責任を持つ文化を醸成。</li> <li>・管理職向けセミナーの開催を通じた意識醸成。</li> <li>・手挙げ方式で管理職登用を行い、手挙げした人材への教育と環境整備も細やかに制度設計している。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・海外人材に対する日本語教育プログラムの実施、通訳や社内のサポート体制・英語マニュアル等の整備</li> <li>・技術流出対策としての社内業務の切り分け、情報セキュリティに関する社内ポリシーの見直し</li> <li>・海外人材採用についての情報交換の場、海外人材採用時に必要となる在留資格取得や雇用手続き等を学ぶ場の提供</li> <li>・海外留学生の企業・機関見学の受け入れ</li> <li>・コンソーシアムとしての行政への海外人材採用に係る簡素化の働きかけ</li> </ul> <p>～参考事例～</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・文化の違いが少ない国、日本に関心の高い国とまずは連携を開始している。</li> <li>・社内メンターやサークルを設置する、地域のお祭りに参加するなど海外人材が企業、地域に馴染むことが出来る様環境整備をしている。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・リファラル採用（紹介や推薦による採用）の強化</li> <li>・中途入社者向け社内教育等のリスキングの仕組み作り</li> <li>・自己啓発や資格取得に対する支援・報奨金制度などの、学びに対する費用負担</li> <li>・求める業務内容やスキルの明確化、入社前の職場見学等のミスマッチを防ぐための仕組みの構築</li> <li>・域外の人材を呼び込むための九州で働く魅力の発信</li> <li>・移住を想定した住環境等も含めたインフラ整備と情報発信</li> <li>・半導体産業にスポットを当てた中途採用イベント等の実施</li> </ul> <p>～参考事例～</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・面接の際に「業務の大変さはあるが学びと成長がある」という点を率直に伝えることで入社後のミスマッチを減らしている。</li> </ul> |

# ダイバーシティ推進環境整備に向けた具体的な取り組みについて

<回答結果>

ダイバーシティを推進するためのKPI設定を除き、他のダイバーシティ取り組みは“一部できている”を含めできているとの回答は50%を超えている。

ダイバーシティ環境整備について



～参考となる取り組み例～

- ・地域の学校や企業と連携し、ダイバーシティに関する教育プログラムを提供。
- ・LGBTQや介護支援など、様々なコミュニティを社内で立ち上げ、心理的安全性を高める取り組みを行っている。
- ・管理職への登用は手挙げ式とし、性別に関係なく自らの意志で挑戦できる文化を醸成。
- ・ダイバーシティの重要性を全社員に教育し、特に管理職に対しては外部研修を通じて意識改革を促進している。
- ・リモートワークや時短勤務を導入し、働きやすい環境を整備。
- ・子育てや介護との仕事の両立が出来る様に、チーム制の導入で、個の対応からチームでの対応を行う。
- ・創業当初から男女に差をつけず、個性を重視した採用を行っており、全体として平等な機会を提供している。

| 分類                   | 関連するコメント (抜粋)  |
|----------------------|--|
| ダイバーシティ推進室<br>設置等の活動 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ダイバーシティ&amp;インクルージョン推進室、海外人事戦略室の立ち上げ</li> <li>・6年間におよび、7機関協働による「おおいた連携ダイバーシティ推進会議」を開催した。事業終了後においても本校予算で研究支援を継続</li> <li>・親会社のダイバーシティの推進取組を軸に日本を含めた各海外拠点において取り組んでいく予定</li> <li>・サステナビリティ委員会の中で推進担当役員を任命し組織的に取り組みを推進中</li> <li>・ダイバーシティ推進室中心に学生教職員へのサポートを実施。</li> </ul>  |
| ダイバーシティ宣言の発出         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・トップが『ダイバーシティ宣言』を社内外に発出、各種イベントの実施、アンコンジャスバイアス研修実施、等々</li> <li>・従業員の意識向上のために、ダイバーシティ推進に関する経営トップの考えを社員へのメッセージとして公開共有 事業部ごとに推進メンバーを置き、事業部毎の課題に対して施策を検討し実行</li> <li>・アカデミア ダイバーシティ&amp;インクルージョン宣言の発出</li> </ul>   |
| 各種研修や講演会の<br>実施      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ダイバーシティ研修</li> <li>・ダイバーシティトップセミナーを開催して、全学的に意識醸成を図っている。また、積極的に女性研究者を採用</li> <li>・ダイバーシティに関する研修実施。ハンディキャップがある方の雇用促進。</li> <li>・各種研修、講演会、eラーニング、座談会、LGBTQ+映画上映等</li> <li>・女性活躍・男性育休推進、DEI支援サービスコンテンツ・・・etc</li> <li>・主管部門にて継続的に活動</li> <li>・障がい者比率、管理職女性比率、役職者比率などのKPIを設定している女性活躍推進の研修</li> <li>・親会社が提供する座談会、セミナー等への参加</li> <li>・育児休暇制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度、事業所内保育園設置、託児支援手当、退職者カムバック制度、女性活躍推進研修の実施、女性役員と女性社員との座談会実施</li> </ul> |
| 障がい者雇用の促進            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハンディキャップがある方の活躍に向けては、彼らの特性を理解し、外部顧客からの作業を請け負っており、お客様からの評価も良好で、その規模は順調に拡大</li> <li>・ハンディキャップがある方が生き生きと働ける内容の仕事準備</li> <li>・ハンディキャップがある方に関しては行政、専門家、制度を活用しながら定着につなげる仕組み</li> <li>・ハンディキャップがある方のトライアル雇用</li> </ul>  |
| 海外人材の取り組み            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・海外人材の採用に取り組んでおり、次年度も新卒で迎え入れる予定</li> <li>・海外人材を含めた未経験者の積極的な採用育成</li> <li>・海外人材の採用、フォローアップ研修を開催</li> <li>・日本語能力（N2以上）があれば留学生であっても日本人学生と同様に選考して採用しており、女性も能力があれば管理職に登用していく。但し具体的な推進のに向けた取り組みは未実施</li> </ul>  |



# 女性／海外人材／他産業からの流入（中途採用） 調査結果詳細

---

## <目的>

- ・九州地域の半導体関連企業や教育機関、研究機関におけるダイバーシティ推進状況を調査し、多様な人材の確保と人材需給ギャップ解消に向けた施策立案に活用する材料とする。

## <調査内容>

- ・半導体関連人材のダイバーシティ環境の整備状況を調査。  
(女性／海外人材／他産業からの中途採用の3つのカテゴリを中心とした)

## <調査対象>

- ・2024年8月1日時点での登録団体（307社・団体）  
調査対象団体：SIIQ会員、九州半導体人材育成等コンソーシアム構成機関等。

## <調査期間>

- ・2024年9月10日～2024年11月15日

## <回答数>

- ・104社



# ダイバーシティ調査テーマ①女性

---

企業の女性社員採用に対する意欲は全体的に高く、「積極的に行っている」との回答72%が最も多く、次いで「一部行っている」17%、「興味がある」4%

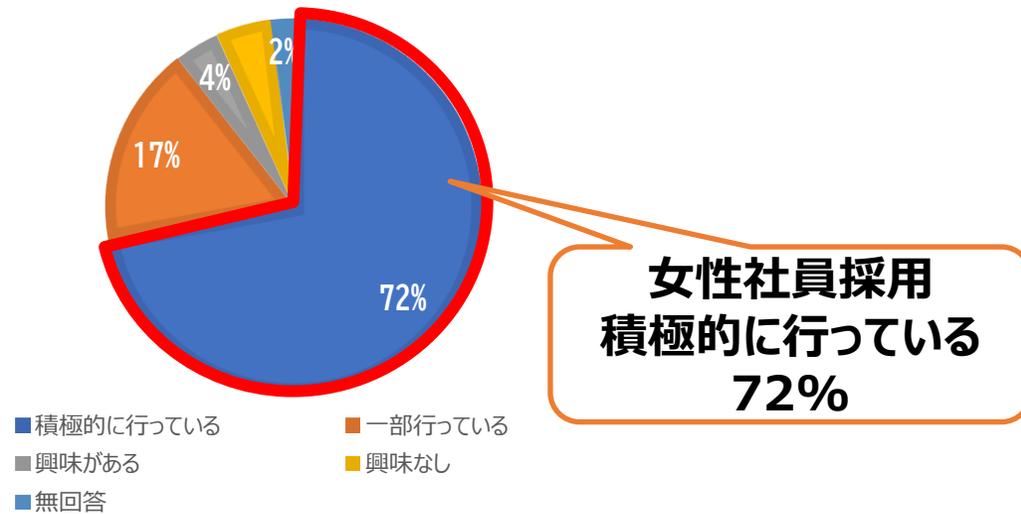
多くの企業が女性の採用数を増やすための具体的な取り組みを行っている。

また、過去5年間の女性採用実績：年によってばらつきが見られる。2023年は実績が多い。

## ■ 問1.女性社員採用意欲

## ■ 問2.過去5年間の女性採用実績

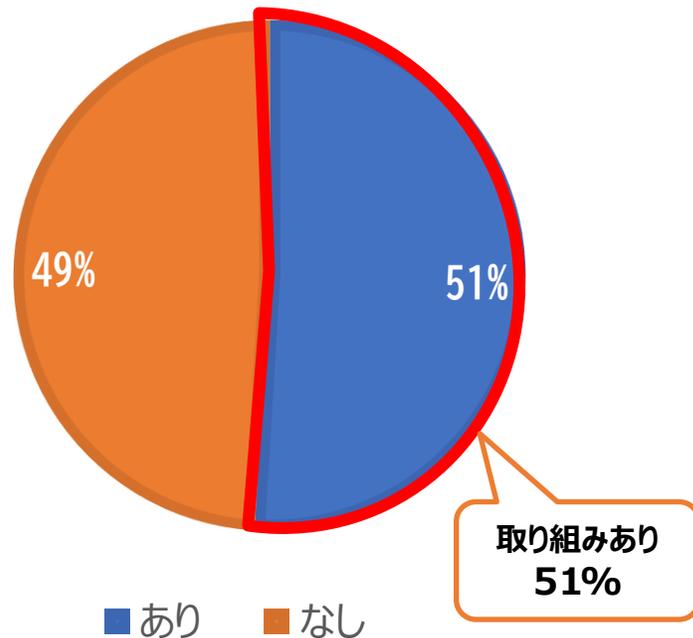
問1. 女性社員採用意欲



問2.過去5年間の女性採用実績 (人数)



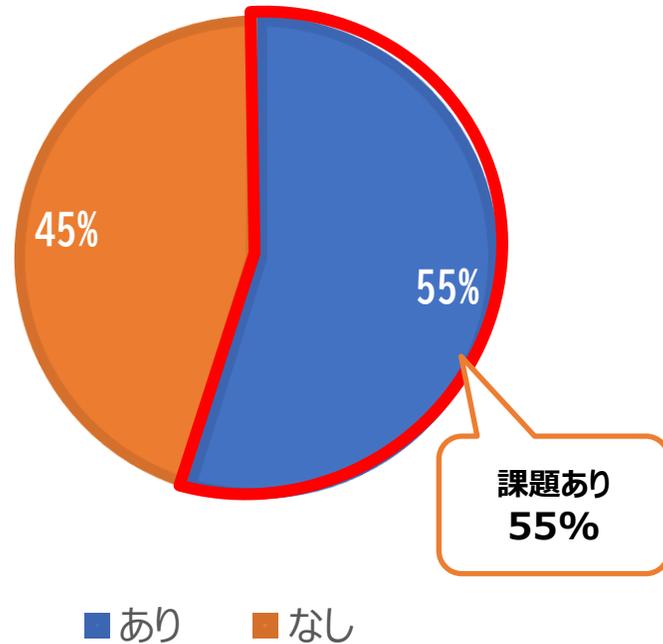
## 問3.女性採用数を増やすための取り組みの有無



N = 104社

| 分類                 | 取り組み内容 (抜粋)  |
|--------------------|--|
| 女性採用に関する取り組み (15社) | <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性限定公募や女性優先の採用方針</li> <li>・女子学生向けの座談会や女性職特集の実施</li> <li>・女性向け採用イベントへの出展</li> <li>・教員公募における男女共同参画の推進</li> <li>・高卒採用における女性の積極採用促進</li> </ul> |
| 育児・介護支援制度 (8社)     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児のための時差出勤や時短制度の導入</li> <li>・育児休暇制度の整備と拡充</li> <li>・産休育休制度や事業所内保育園の設置</li> <li>・多様な働き方に対する制度の導入</li> </ul>                                 |
| ダイバーシティ推進 (8社)     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・DE&amp;I行動計画に基づく女性比率の向上</li> <li>・ダイバーシティ推進の取り組みの公開</li> <li>・女性活躍推進委員会の設置と宣言の実施</li> <li>・男女問わずの採用活動の実施</li> </ul>                        |
| その他 (6社)           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・理系女子学生向けの会社説明会の開催</li> <li>・両立支援の環境アピール</li> </ul>   |

## 問4.女性雇用における 課題の有無



N = 104社

### <具体的な課題>

**女性社員の割合が低い: 7件** (ロールモデルとなる女性職員の少なさ)

**応募者数の不足: 5件** (理系女性の少なさ)

**職場環境の課題: 6件** (夜勤・危険物取り扱い・重量物の取り扱い)

**制度・仕組みの整備: 5件** (制度整備のための費用確保)

**認知度の低さ: 2件**

### <課題解決に向けた取り組み>

**職場環境の改善: 3件** (働き方改革、女性トイレの増設)

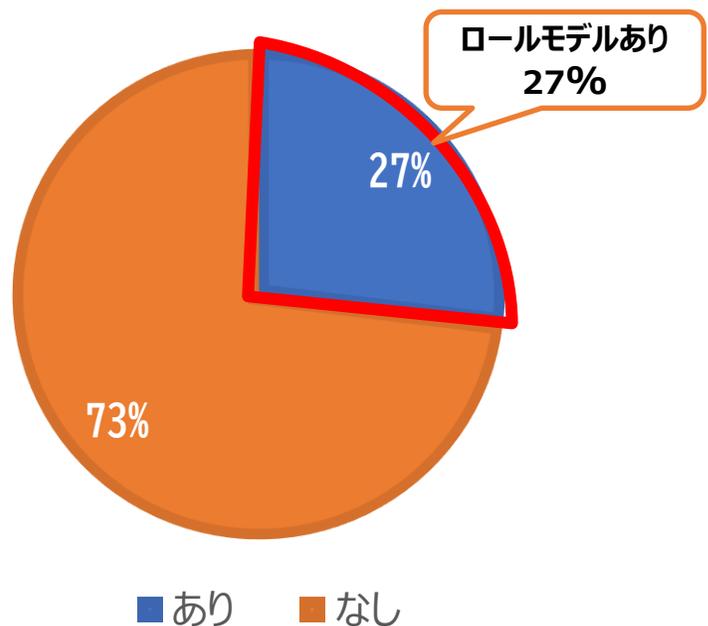
**育児・介護支援制度: 3件** (短時間勤務対象者の範囲を拡大)

**社内制度・サポート: 3件** (メンター制度、チーム制の導入)

**広報・PR活動: 2件** (会社説明会や採用HPでのPR)

**その他: 2件** (職種転換)

問5.活躍されている  
女性のロールモデルの有無



N = 104社

| 分類             | ロールモデル例 (抜粋)  |
|----------------|---|
| ロールモデルの存在 (4社) | <ul style="list-style-type: none"> <li>・就職、結婚、出産、復職など女性基幹職の協力のもと、ウェブサイトで自身の経験談を定期的に掲載</li> <li>・技術者として活躍している女性はいるが、特定の社員をロールモデルとして設定することは未実施</li> <li>・男女問わず、それぞれの職種に応じて活躍している</li> </ul>       |
| 女性管理職の状況 (2社)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性管理職は13名 (管理職の4.2%)</li> <li>また、当社の専門職制度における専門職経営補佐職特別専門職は、管理職相当(管理職を含む)と位置付け、中核人材として活躍しているが、女性管理職相当は29名</li> <li>・女性管理職比率の向上に向けた取組を推進</li> </ul>      |
| 育児と仕事の両立 (3社)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休暇、育児時短勤務しながらエンジニアとして活躍している女性</li> <li>・仕事と育児を両立し自律的なキャリアを築いている女性</li> <li>・産休育休明けの雇用ポストの継続</li> <li>・性別に関わらず責任者へ登用している</li> </ul>                    |
| 女性の活躍事例 (3社)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・子供が高校卒業後にパートから社員になり、7年後に部長級へ昇進 (3つの工場の事務方トップ)</li> <li>・主要事業である製造の経験をいかし、間接部門 (生産管理や調達など) で係長として活躍</li> <li>・新卒2年目で40名の部下が活躍(グループリーダーとなっている)</li> </ul> |
| 研修やセミナー (1社)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・両立支援セミナー、女性職位者座談会等の研修ではロールモデルとなる女性が活躍</li> </ul>  |

## ■ 問6. 業界団体や行政機関及び公的機関に対する意見・要望（10社回答）

| 分類      | 関連するコメント（抜粋）  |
|---------|---|
| 教育・啓発活動 | 女性の理系人材がもっと増えていくような施策（幼少期から等）                           |
|         | 工学系を学ぶ学生を採用しており、工学部に女性が進まない企業での女性採用は増えないため、工学系の女性を増やす施策 |
|         | 女性の能力開発や意識向上のための研修の実施                                   |
| 情報発信    | 女性採用に向けた他社の取組事例の展開（施設や制度等）また運営面での課題の周知                  |
|         | 業界によって、好事例は違うことが多いと認識しており、業界特有のロールモデルの発信など              |
|         | 女性活躍推進にあたっての課題・要望等があればフィードバック                           |
|         | 女性が働きやすい業界としてアピール                                       |
| その他     | 女性社員比率を考慮されずに、女性管理職比率のみで議論されることが多いことも課題と認識してほしい         |
|         | 選択的夫婦別姓制度などの性別による不平等解消の取り組み推進                           |



# ダイバーシティ調査テーマ②海外人材

---

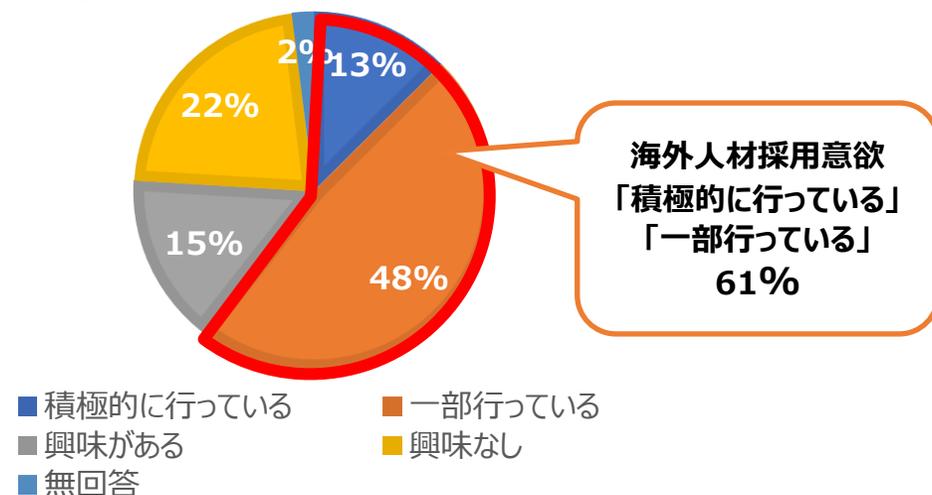
61%の企業が「積極的に行っている」「一部行っている」と回答。多くの企業が海外人材の採用に関心ありと回答している。また、2022年において採用実績が増加していることから、企業の意識が変わりつつある可能性がある。特に、COVID-19の影響からの回復や、昨今の人材不足が影響していると考えられる。

## ■ 問1.海外人材採用意欲

## ■ 問2.過去5年間の海外人材採用実績

| 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 30社   | 25社   | 19社   | 31社   | 34社   |

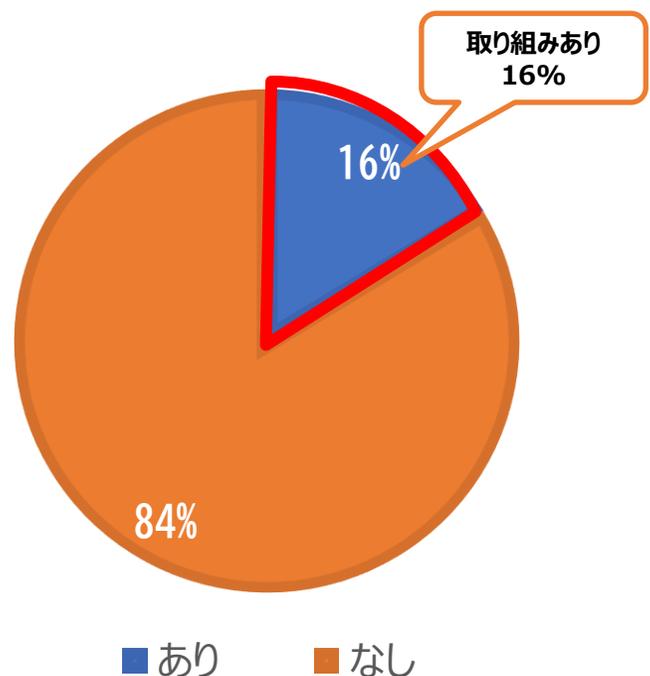
### 問1.海外人材採用意欲



### 問2.過去5年間の海外人材採用実績 (人数)



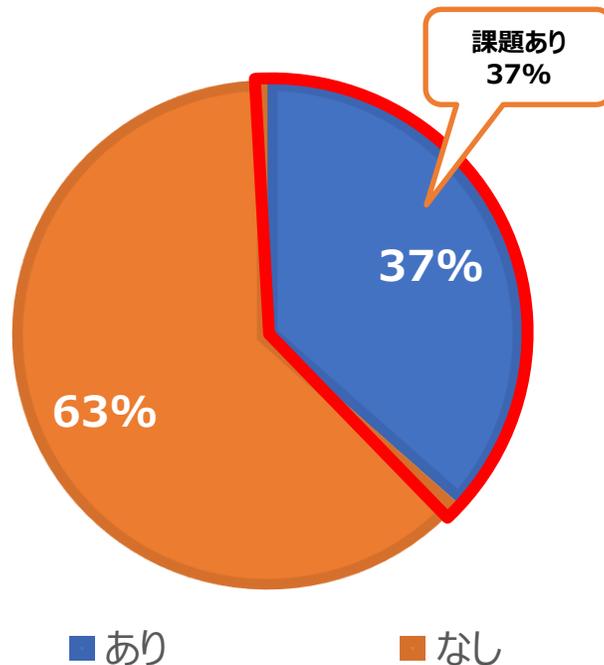
問3.採用数を増やすための取り組みの有無



N = 104社

| 分類              | 取り組み内容 (抜粋)   |
|-----------------|---|
| 採用の方法<br>(11社)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・外国語で表記した求人を掲載している</li> <li>・海外展開を考慮した海外人材採用を進めている</li> <li>・海外からの実習生の雇用を進めている</li> <li>・九州以外の拠点での海外人材の積極登用</li> <li>・国籍に関わらず同様の募集・選考フローを設定している</li> <li>・海外で現地訪問を通じた面接を実施している</li> <li>・子会社で働く海外人材の採用を進めている</li> <li>・取引先からの海外人材紹介を受けている</li> <li>・海外からのインターンシップ受入れ</li> <li>・親会社などグループ会社からの採用サポート</li> </ul> |
| 生活・業務支援<br>(3社) | <ul style="list-style-type: none"> <li>・留学生への奨学金支給</li> <li>・就労ビザ取得サポート</li> <li>・リファラル採用の強化と通訳者配置</li> </ul>   |
| 採用計画と施策<br>(7社) | <ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒採用職種の追加</li> <li>・海外人材採用に向けた中期経営計画を推進している</li> <li>・アジア圏の教育機関との連携による日本語・日本文化教育</li> <li>・特定技能実習生の採用推進</li> <li>・国籍条件なしの広範な公募を進めている</li> <li>・日英併記の求人による海外人材応募増加</li> </ul>  |

問4.海外人材の雇用における課題の有無



N = 104社

## <具体的な課題>

退職・転職: 2件

言語・コミュニケーション: 3件

文化・宗教: 3件

採用・受け入れ体制: 3件 (衣食住環境の整備)

ビザ・法的手続き: 2件 (手続き等に対応できる人材の不在)

技術流出・情報漏洩: 4件

## <課題解決に向けた取り組み>

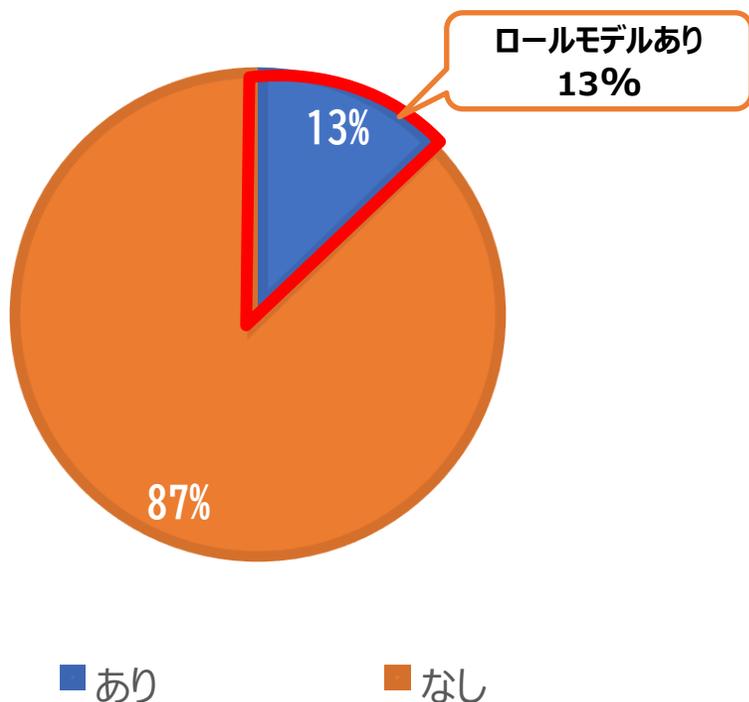
海外人材受入れ体制: 4件 (英語マニュアル・掲示物の作成、海外人材採用セミナー等への参加)

教育・研修: 6件 (現地教育機関と連携した日本文化の教育、)

採用プロセス: 3件 (海外現地法人との連携強化、人材紹介会社の利用)

コミュニケーション: 3件 (通訳の採用)

問5.海外人材活躍のロールモデルの有無



N = 104社

| 分類          | ロールモデル例 (抜粋)  |
|-------------|---|
| 海外人材交流 (2社) | <ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員の希望者を対象に海外関連会社と国内との間で人材交流を実施。</li> <li>・ウェブサイトを通じて様々なロールモデルを紹介している (但し、海外人材のみではなく日本人含め)</li> </ul>   |
| 成功事例 (4社)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・2004年入社 (新卒) 海外出身の男性が国内で経験を積み、現在は海外工場で経営幹部に就く。</li> <li>・2019年の社員は係長の役職が就けるまで日本で育成する予定</li> <li>・海外のグループ会社での技術職としての活躍</li> <li>・海外関係会社 (母国) に出向し、当該会社の経営幹部として活躍するケースあり</li> </ul> |
| 語学力の活用 (2社) | <ul style="list-style-type: none"> <li>・半導体業界未経験であっても、語学力を活かしエンジニアやオペレーターとして活躍</li> <li>・語学力を活かして海外エリアを対象とした部署で活躍し、マネージャーに任用</li> </ul>   |
| ロールモデル (3社) | <ul style="list-style-type: none"> <li>・技術者として活躍している方はいる</li> <li>・海外の方が営業で活躍しておりロールモデルになると思われる事例あり</li> <li>・技能実習生が子会社の社長になった事例あり</li> </ul>   |
| その他 (3社)    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・技能実習生から特定技能、労働ビザへと切り替えて8年の女性が、日本の通信制大学に編入しながら大学を卒業</li> <li>・日本人/海外人材で差は無し</li> </ul>   |

## ■ 問6. 業界団体や行政機関及び公的機関に対する意見・要望（4社回答）

| 分類      | 関連するコメント（抜粋）  |
|---------|---|
| 支援策の強化  | ・在留資格や雇用の手続きについての学ぶ事のできる機会                              |
|         | ・申請書類の簡素化とスムーズな審査                                       |
| 情報提供の強化 | ・行政機関に対して海外人材活躍推進にあたっての課題・要望等があれば、今後の施策の参考とするためにフィードバック |
|         | ・好事例の展開   |



## ダイバーシティ調査テーマ③他産業からの流入人材 (中途採用)

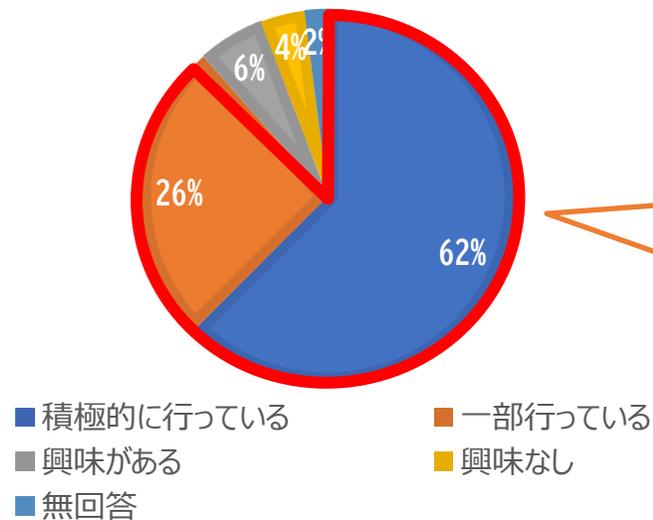
---

企業の中途人材採用に対する意欲は非常に高く88%の企業が「積極的に行っている」「一部行っている」と回答。過去5年間の中途採用実績がある会社を分母とすると、1社あたりの採用数は増加。

## ■ 問1. 中途人材採用意欲

## ■ 問2. 過去5年間の中途採用者数

問1. 中途人材採用意欲



| 年度      | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1社平均採用数 | 45.4人 | 50.2人 | 46.4人 | 53.0人 | 61.8人 |
| 中途採用社数  | 88社   | 89社   | 96社   | 97社   | 94社   |

※ 中途採用数 ÷ 中途採用実績がある会社数

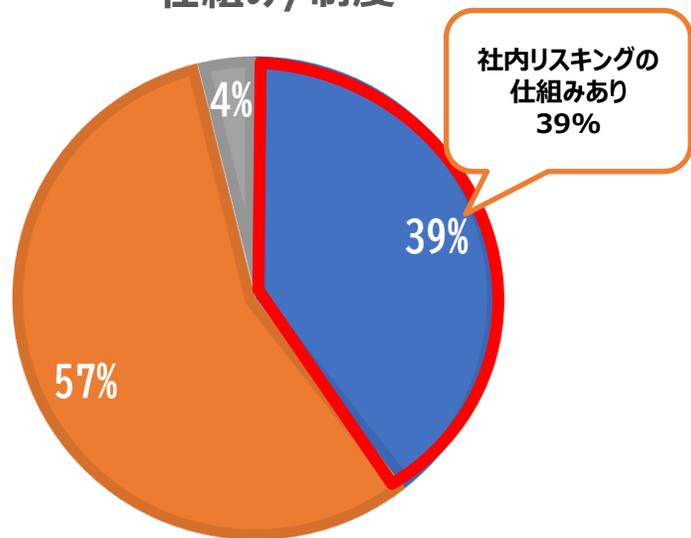
※ 企業単体（地域）／全体での採用数が含まれている場合があります

問2. 過去5年間の中途採用者数



# 中途採用 (2/5)

問3.社内リスキングの  
仕組み/制度



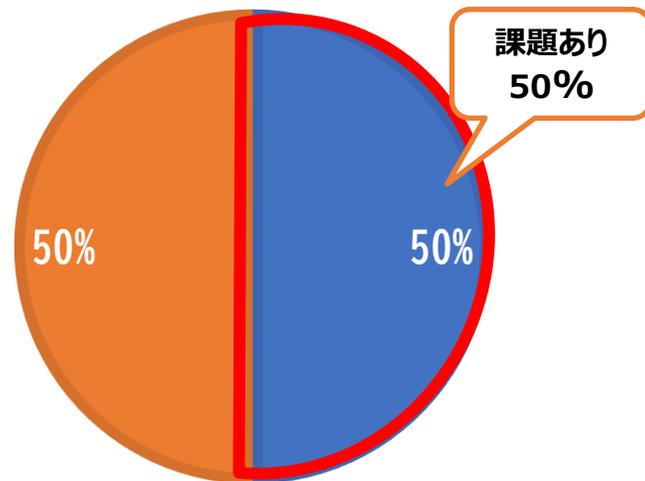
社内リスキングの  
仕組みあり  
39%

■ あり    ■ なし    ■ 無回答

N = 104社

| 分類                         | 仕組み/制度 (抜粋)  |
|----------------------------|--|
| 社内制度 (6社)                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・50歳以上の社員に対する学びなおし費用支給</li> <li>・社内求人自由にチャレンジできるプログラム</li> <li>・社内兼業制度</li> <li>・社内公募制度</li> <li>・他部署への異動希望制度</li> <li>・中途入社者向け社内教育</li> <li>・グループ共通教育制度</li> </ul> |
| 自己啓発支援 (5社)                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・自己啓発支援制度</li> <li>・キャリアデザインイベントの実施</li> <li>・キャリア相談室の設置</li> <li>・英会話・プログラミング、楽器演奏等の講座受講費用の一部支給</li> <li>・学び支援制度</li> </ul>  |
| e-Learning<br>オンライン学習 (4社) | <ul style="list-style-type: none"> <li>・e-Learning(3社)</li> <li>・Web学習教材契約</li> </ul>  |
| OJT・実務研修 (3社)              | <ul style="list-style-type: none"> <li>・OJTによる教育</li> <li>・Buddy制の業務トレーニング</li> <li>・社内研修・外部セミナーの活用</li> </ul>   |
| 資格取得支援 (5社)                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・学びに対する費用全額負担</li> <li>・教育訓練制度</li> <li>・資格取得奨励金制度(2社)</li> <li>・昇進・昇格要件に資格取得を組み込み</li> </ul>   |
| リスキング (4社)                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・50歳以上向けDX基礎教育</li> <li>・リカレントプログラム</li> <li>・半導体以外の分野からの転職者向け教育</li> <li>・未経験職種向け研修</li> </ul>   |
| その他 (1社)                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・緻密な研修体系の構築</li> </ul>  |

## 問4. 中途採用における 課題の有無



■ あり

■ なし

N = 104社

### <具体的な課題>

**経験者の採用: 4件** (応募要件を満たす経験者が不足している)

**応募者数: 6件** (応募者数が少ない)

**定着率と早期離職: 5件**

**採用プロセスとコスト: 5件** (募集方法の多様化)

**研修と教育: 3件** (新卒採用社員と比較して研修の機会提供の不足)

**地域的な課題: 3件** (立地環境・エリアにより応募者数が少ない)

**その他のコメント:** 業績が悪く採用数が低調だったが、その後は増加

### <課題解決に向けた取り組み>

**採用手法の多様化: 5件** (ダイレクトリクルーティング、リファラル採用、県のイベント活用)

**人材紹介会社との連携強化: 3件**

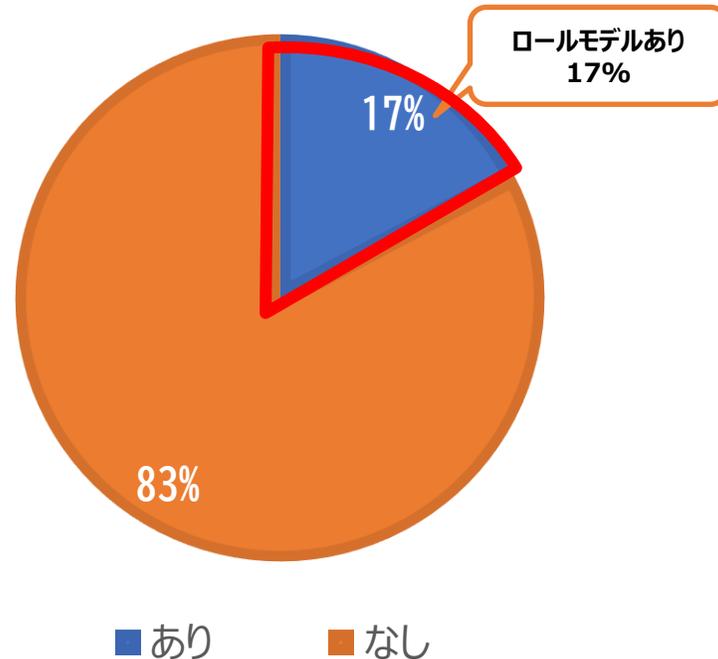
**採用プロセスの見直し: 3件** (採用フロー、求人票の見直し)

**給与・待遇の見直し: 3件**

**定着率の改善: 2件** (社内転職制度、業務内容の事前説明・職場見学の実施)

**その他:** 理解度に応じた丁寧な教育の実施、自己啓発研修に対する補助金支給

問5. 中途採用の人材活躍の  
ロールモデルの有無



N = 104社

| 分類             | ロールモデル例 (抜粋)                                      |
|----------------|---|
| 教育・育成 (1社)     | ・各事業部門で教育プロセスを整備しており積極的に育成している                    |
| 人脈・スキルの活用 (1社) | ・前職場での人脈やスキルを活かしている中途採用者が多数                       |
| 部署の状況 (1社)     | ・営業部は中途採用者が多く、活躍している事例が多数                         |
| 昇進・管理職 (1社)    | ・中途採用から管理職への昇進実績があり、未経験者が部長職や次長職に就くケースもあり         |
| 業界経験 (2社)      | ・半導体業界未経験者がトレーニングを経て活躍<br>・事例や、他業界の知見を活かして業務改善を実施 |
| 働きやすさ (1社)     | ・年齢や性別に関係なく、働きやすさを求める転職者が多数                       |
| 学歴・年齢 (1社)     | ・経済学部出身の24歳女性が中途入社1年目で生産技術に従事                     |

## ■ 問6. 業界団体や行政機関及び公的機関に対する意見・要望 (6社回答)

| 分類         | 関連するコメント  |
|------------|---|
| 地域間の人材移動促進 | ・JIUターン人材への行政としてのアプローチが必要。特に地方にゆかりのない人材に対し移住先としての魅力発信を行う必要がある |
|            | ・九州域外の半導体関連の経験のある人材を九州に呼び込む（又はUIJターンなど）施策を要望                  |
|            | ・住環境インフラの整備等  |
| 採用イベントの改善  | ・ターゲット層が参加しない採用イベント開催の再考                                      |



# ダイバーシティ環境の整備について

---

# ダイバーシティ環境整備について

## ■ Q1. ダイバーシティ推進に関する具体的な取り組み（回答：49社）

| 分類                   | 関連するコメント（抜粋）   |
|----------------------|--|
| ダイバーシティ推進室<br>設置等の活動 | ・ダイバーシティ&インクルージョン推進室、海外人事戦略室の立ち上げ  |
|                      | ・6年間におよび、7機関協働による「おおいた連携ダイバーシティ推進会議」を開催した。事業終了後においても研究支援を継続                            |
|                      | ・親会社のダイバーシティの推進取組を軸に日本を含めた各海外拠点において取り組んでいく予定   |
|                      | ・サステナビリティ委員会の中で推進担当役員を任命し組織的に取り組みを推進中  |
|                      | ・ダイバーシティ推進室中心に学生教職員へのサポートを実施   |
| ダイバーシティ宣言の<br>発出     | ・経営層が『ダイバーシティ宣言』を社内外に発出、各種イベントの実施、アンコンシャスバイアス研修実施等の取り組みを行っている                          |
|                      | ・従業員の意識向上のために、ダイバーシティ推進に関する経営トップの考えを社員へのメッセージとして公開共有事業部ごとに推進担当者を置き、事業部毎の課題に対して施策を検討し実行 |
|                      | ・アカデミア ダイバーシティ&インクルージョン宣言の発出   |

## ■ Q1. ダイバーシティ推進に関する具体的な取り組み（回答：49社）

| 分類             | 関連するコメント（抜粋）   |
|----------------|--|
| <b>意識醸成・啓発</b> | ・ダイバーシティトップセミナーを開催して、全学的に意識醸成を図っている<br>また、積極的に女性研究者を採用                                 |
|                | ・ダイバーシティに関する研修実施。  |
|                | ・各種研修、講演会、eラーニング、座談会、LGBTQ+映画上映等<br>・女性活躍・男性育休推進、DEI支援サービスコンテンツ・・・etc<br>・主管部門にて継続的に活動 |
|                | ・親会社が提供する座談会、セミナー等への参加   |
|                | ・育児休暇制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度、事業所内保育園設置、託児支援手当、退職者カムバック制度、女性活躍推進研修の実施、女性役員と女性社員との座談会実施        |

# ダイバーシティ環境整備について

## ■ Q1. ダイバーシティ推進に関する具体的な取り組み（回答：49社）

| 分類                        | 関連するコメント（抜粋）   |
|---------------------------|--|
| <b>女性が活躍できる<br/>職場づくり</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ウーマン・サポート・プロジェクト“ふわり”発足</li> <li>・男性の育児休業10営業日義務化等</li> </ul>  |
|                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・TOPメッセージの配信・各職位へのDE &amp; Iの教育の実施・育児や介護と仕事との両立支援・両立支援ガイドブックの提供・男性の育児休業取得の推進・対象者とその上司へのメールの配信・障がい者雇用への取り組み・女性活躍の推進・社外研修派遣、CHRO座談会・多様で柔軟な働き方の推進</li> </ul> |
|                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・三交替職場に女性が勤務できる環境整備</li> </ul>  |
|                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性が活躍できる職場づくり（女性の積極的な採用登用、育児期間中の時短勤務時間外免除等）</li> </ul>   |
|                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の積極的な活用また、ライフスタイルに合わせて働けるよう就業時間の幅を広く設置（パートタイム労働者）</li> </ul>   |
|                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍の取り組み、障がい者雇用、LGBTQに関してはグループ全体での取り組みを実施</li> </ul>  |
| <b>女性の採用比率や管理職比率の目標設定</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性(特にエンジニア) 採用強化、女性管理職の積極的登用</li> </ul>  |
|                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の雇用(全体の4割以上)</li> </ul>  |

# ダイバーシティ環境整備について

## ■ Q1. 貴社のダイバーシティ推進に関する具体的な取り組み（回答：49社）

| 分類            | 関連するコメント（抜粋）   |
|---------------|--|
| 女性活躍推進委員会の設置  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍推進委員会の設置 ひなたの極み(県認証)の取得 仕事と家庭の両立応援宣言への登録(行政取り組み)</li> </ul>  |
| 女性採用          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性や未経験者（中途）の採用に関して 県と協力し派遣などで職場経験した上で採用するなど実施。</li> </ul>  |
| 女性管理職の登用や育成計画 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・性差、国籍、年齢、障がいの有無、入社経緯や働き方（雇用形態、勤務形態）、経験等、様々なバックグラウンドを持つ人材が企業理念の実現に向け互いの経験、知見、スキルなどを活かし、革新的な成果を創出していくことで、顧客社会への価値提供を目指しており、経営層、管理職（相当）の中核人材においても、積極的に多様性を確保             <ul style="list-style-type: none"> <li>①女性管理職の登用等 女性の採用比率 3～4割程度（28/3期）女性管理職比率 10%程度（28/3期）</li> <li>②経験者採用者の管理職への登用等社員全体に占める経験者採用者の比率 30%程度（31/3期）</li> <li>③海外人材の管理職への登用等経営層に占める女性外国人経験者採用者の割合 40%（28/3期）</li> </ul> </li> <li>・女子学生、女子教員、上位職、障害者雇用についての比率の向上の推進を目標としている。ダイバーシティ講演会（アーカイブ）の視聴による意識向上</li> <li>・女性管理職候補者を選定し特別研修を実施</li> <li>・女性管理職比率の目標値を立て、それに向けた育成計画を立て、実行している。</li> <li>・現状女性管理職はおりませんが、管理職候補として女性社員がおり性別関係なく活躍できる場を提供</li> </ul> |

## ■ Q1. ダイバーシティ推進に関する具体的な取り組み（回答：49社）

| 分類          | 関連するコメント（抜粋）   |
|-------------|--|
| 海外人材採用の取り組み | ・海外人材採用に取り組んでおり、次年度も新卒で迎え入れる予定   |
|             | ・海外人材を含めた未経験者の積極的な採用育成   |
|             | ・海外人材採用、フォローアップ研修を開催   |
|             | ・日本語能力（N2以上）があれば留学生であっても日本人学生と同様に選考して採用しており、女性も能力があれば管理職に登用していく。但し具体的な推進の向けた取り組みは未実施 |

# ダイバーシティ環境整備について

## ■ Q1. ダイバーシティ推進に関する具体的な取り組み（回答：49社）

| 分類       | 関連するコメント（抜粋）   |
|----------|--|
| その他の取り組み | ・正社員とパートの身分変更がいつでも何度でも可能×パートの退職金制度あり＝人生に柔軟に合わせた働き方が可能  |
|          | ・女性や高齢者の方々等，多様な人材が働きやすい職場環境を整備する製造事業者に対して，支援を実施  |
|          | ・管理職、全教職員に対しマイクロラーニングの実施（5分程度の短時間の動画で学習する方法）、相談窓口の設置、情勢研究者支援ネットワークへの参加   |
|          | ・人事部メンバーで構成する①ダイバーシティ推進チームと、各部署からメンバーを募った②Rei-Oneプロジェクトの2つのプロジェクトで推進している。ダイバーシティチームでは女性管理職登用や人権啓発促進に関する活動、Rei-Oneプロジェクトでは、多様な社員の活躍推進や両立支援、ワークライフバランス等の活動を行っている。また、障がい者雇用は経営課題として全社レベルで取り組み、法定雇用率達成を目指す |
|          | ・性別に関係なく、様々な教育を受けれる成長できる機会を設置  |
|          | ・男女共同参画推進講演会の実施、障がい者雇用の促進  |
|          | ・採用活動では、性別、国籍などを問わず同じ選考基準を設けている。介護、子育てなど様々な事情を持った社員の仕事との両立支援のため、多様な勤務区分を設け、選択可能としている。また、障害者雇用を推進しており、特性に応じた配属先の決定、入行後の定期的な面談実施などの配慮を実施   |
|          | ・海外人材採用、活用、女性エンジニア、中途採用者の採用、活用   |
|          | ・育児・介護中の教員を対象とした研究支援者の配置・保育園・病児保育室設置・ベビーシッター等料金の一部負担<br>・関連情報の発信・男女賃金格差情報の開示・海外人材の積極採用・女性採用比率拡大の取り組み・女性のキャリア開発支援・女性活躍を推進する各種制度の整備・障がい者雇用拡大に向けた取り組み・LGBTQ+に関する取り組み                                      |

# ダイバーシティ環境整備について

## ■ Q2. ダイバーシティ推進に関する課題（回答：42社）

| 分類    | 関連するコメント（抜粋）   |
|-------|--|
| 意識・環境 | <ul style="list-style-type: none"><li>・ダイバーシティに関する意識の醸成</li><li>・ダイバーシティ活動が女性活躍推進法対応重点を置いてきたため、今後は他のカテゴリに対しても施策を検討することが必要</li><li>・時代や状況の変化に対応したダイバーシティ活動（働き方改革に沿ったワークライフバランスの推進、LGBTQ+に関する理解の促進等）</li><li>・女性らしく、男性らしくという固定概念がまだまだ根強い</li><li>・LGBTQに関しては特に意識したことがなく自然体ではあるが、トイレ等の環境整備はされていない事が課題</li><li>・今後の検討課題の一つとして、LGBTQ等の行員への対応がある。例えば、同性カップルを家族として取り扱うか、更衣室やトイレなどの共用設備はどのように利用するか等が課題</li></ul>   |
| 海外人材  | <ul style="list-style-type: none"><li>・みなし輸出規制遵守に関する確認。技術を扱うので国籍により制約がある事が課題</li><li>・海外人材の活用が不十分、男女の構成比に偏りがある事が課題</li><li>・海外人材とのコミュニケーション能力を上げる事が課題</li><li>・海外人材の採用、テレワークの導入が課題</li><li>・海外人材採用は機会があればと考えており、技術的にフィットする方がまだいないことが課題</li><li>・国防に関する事業を対応しており、海外人材の登用は難しい事が課題</li><li>・留学生は特に文化の違いで受け入れる部門で問題が起きる確立が高く異文化理解が課題</li><li>・外国人人材の宗教における課題</li><li>・明文化されていない習慣やルール、価値観等の違いを相互に理解尊重し合うこと異国での生活において海外人材（本人）と帯同家族が感じるストレスの軽減</li></ul> |

## ■ Q2. ダイバーシティ推進に関する課題（回答：42社）

| 分類  | 関連するコメント（抜粋）   |
|---|--|
| 女性  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・法定を上回る制度の拡充や配慮により、育児中の女性社員は短時間勤務残業免除により長い期間選択できる一方、家庭内での家事育児分担が女性側に固定化されマミートラックにはまってしまう</li> <li>・出産育児を境にキャリアに対する志向も二極化</li> </ul> |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員のDE&amp;I推進への腹落ちと自分事化、女性管理職比率の向上</li> </ul>   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・2030年度末までに役職者に占める多様な背景を持つ人財（女性、キャリア採用等）の比率を35%以上に設定</li> </ul>   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・技術職であるため、女性の応募採用が減少</li> </ul>   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・工場勤務の為、男性の応募が多い事。女性の管理職が少ない事が課題</li> </ul>   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・手段の1つとして女性管理職を増やしていきたいが、キャリアアップを目指す女性がほとんどない事が課題</li> </ul>  |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・有機物や特化物を扱う製造工程が主なため、受入職場が限定されることが課題</li> </ul>   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・重量物の取扱い等女性にとって困難な仕事の一部ある事が課題</li> </ul>  |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性管理職0名（2025年までグループ目標 女性管理職15%）、外国籍社員の受入（現状1名）、社員のマインドセット</li> </ul>   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性管理職を増やしていきたいが、当社においても母数が非常に少なく、採用活動の中で女性を積極的に採用しようとしているが、女性の理系人材が少ないこともあり、短期的には女性母数が増えてこない事が課題</li> </ul>                        |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性管理職候補の育成</li> </ul>  |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性教員数を増やしていくことは常に課題であるが、工学系のため応募自体が少なく、ロールモデルにも乏しい事が課題</li> </ul>  |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性社員が少ない※半導体業界全体で、女性エンジニアが少ない事が課題</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性社員の人数が少ないことが課題</li> </ul>                                 |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・当面の課題は女性管理職比率を10%に引き上げること、女性が少ない職種に女性活用を進めることを目標</li> </ul> |  |

# ダイバーシティ環境整備について

## ■ Q2. ダイバーシティ推進に関する課題（回答：42社）

| 分類         | 関連するコメント（抜粋）   |
|------------|--|
| 人材不足       | ・ダイバーシティ推進に割り当てられる人員確保が困難  |
|            | ・ダイバーシティ推進に特化した部署の整備及び人材が不足  |
|            | ・ダイバーシティ推進体制の構築、リソース確保が困難  |
|            | ・推進にあたる人材が豊富にいないことが課題  |
| その他        | ・D&Iビジョンの実現を通じ、トランスフォーメーションの実現とイノベーションの創出を加速させること。そのために、グループ共通で重視する行動を促進し、グループ内の多様な知見経験を活用するためにグループを横断する取組の拡充が必要 |
|            | ・教職員一人一人の理解促進とともに、組織全体への意識レベル・行動レベルでの波及  |
|            | ・執行部、上位職を含む意識醸成のための効果的な取組を試行錯誤   |
|            | ・柔軟な働き方を導入しているため、チームとしての力の最大化に課題（勤務時間のズレ等の問題）  |
|            | ・上記内容記載している通り、ダイバーシティの取り組み状況を把握できていないのが実状  |
|            | ・制度策定や運用にかかる労力ばかりが気になって具体的に享受できるメリットがイメージできていない事が課題  |
|            | ・日本国内においては、労働人口の減少に伴い、多様な人材の採用も同様に困難   |
| ・意思決定層の多様化 |  |

## ■ Q3.ダイバーシティ推進における業界団体や行政機関及び公的機関に対する意見・要望（回答:9社）

| 分類             | 関連するコメント（抜粋）   |
|----------------|--|
| <b>情報提供と共有</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・業界の傾向分析と情報発信</li> </ul>  |
|                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・行政機関に対してダイバーシティ推進にあたっての課題・要望等があれば、今後の施策の参考としたいので、フィードバックしてほしい</li> </ul> |
|                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・先進的な取組事例を紹介して頂いたり、総会等でパネルディスカッション等をしてほしい</li> </ul>                      |
|                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・中小企業の身の丈にあった運用事例などの展開</li> </ul>   |
| <b>教育・啓発活動</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の理系人材がもっと増えていくような施策が必要（幼少期から等）</li> </ul>                              |
|                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・理系に進学する女性の育成</li> </ul>  |



# ダイバーシティ環境整備についてのインタビュー

---

## <目的>

- ・ダイバーシティ推進状況調査のアンケートを深堀するためにインタビューを実施

## <深堀した項目>

- ・「取り組みの経緯・きっかけ、導入に際し苦労したこと・課題、工夫した点、今後の取り組み」

## <対象>

- ・14社・団体

内訳：半導体デバイス企業4社、半導体装置関連企業2社、半導体素材企業1社、教育機関4校、  
その他企業（他業界）3社

## <調査期間>

- ・2024年11月5日～2025年1月14日

# ダイバーシティ環境整備

| 項目               | 関連するコメント（抜粋）  |
|------------------|---|
| 取り組みの経緯、きっかけについて | <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内の人材不足や新たな市場開拓の必要性が、ダイバーシティ推進のきっかけとなった</li> <li>・女性管理職の比率は6%と低いため、2030年までに女性管理職を単体で10%、連結で12%まで引き上げるという中期目標を達成するため</li> </ul>  |
| 導入に際し苦労したこと・課題   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・フルリモート希望者と現場勤務とのギャップを埋めること</li> <li>・業務が属人的で、休みづらい状況があるため問題点となっている</li> <li>・制度が存在しても周囲の雰囲気障壁となる</li> <li>・管理職側にダイバーシティの必要性に関する理解が不足していることが多い</li> </ul>                                  |
| 工夫した点            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な働き方を需要するため、属人的な業務を減らした</li> <li>・仕事と子育てを両立する上で現場の声を集めてまとめ、ダイバーシティ&amp;インクルージョンを推進する取り組み計画の策定を行った</li> <li>・ダイバーシティ推進の効果を測定するため、一定の水準に達するまではKPIの設定を行った</li> </ul>                       |
| 取り組んで良かった点       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な人材が働いていることで、コミュニケーションを密に取ることが必然的に求められた結果、様々な問題を解決していける</li> <li>・女性活躍を通じて生産性向上につながった、女性が活躍できる環境整備の取組が女性以外の働く環境整備につながった</li> <li>・日本人の確保が難しい中で、海外人材に頼る場面が出てくるため先行して取り組んで良かった</li> </ul> |
| 今後の取り組み          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性管理職比率を上げていきたい</li> <li>・企業側の意識を浸透させること</li> </ul>   |

※アンケートの内容と重複する項目については割愛させていただきます。

| 項目               | 関連するコメント（抜粋）   |
|------------------|--|
| 取り組みの経緯、きっかけについて | <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内の人材不足</li> <li>・社会的な要請</li> </ul>  |
| 導入に際し苦労したこと・課題   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・そもそも理系女性が少ない。進路に影響を与える教員に理系（特に工学）の教員が少ない。</li> <li>・制度を整備したものの上手く活用されない</li> <li>・制度は整っているが、社会的な女性の役割に対する固定観念（男性の転勤があれば女性がキャリアを諦めついでいく、子供や両親の病気が判明すれば、女性がキャリアを諦め退職・介護を行う）が引き続きある</li> </ul>  |
| 工夫した点            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・当社業務は男性の仕事という固定概念があり女性には出来ないと言われていた。特にパート勤務の方は勤務時間が短いということもあり、それに対応できる個別の作業にあったマニュアルを作成しており、いまでは女性の従業員の割合が増えている</li> <li>・制度を整えるのみならず、例えば男性の育休取得該当者がいたら人事部から直属の上司に話をするなど、制度が利用しやすい環境作りなどの取組を行っている</li> <li>・女性に限らず、社員一人一人が自分の力を発揮するためという目的を軸に取り組み、結果として女性管理職比率の向上につながった</li> </ul> |
| 取り組んで良かった点       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務時間の制約があるため、集中して業務を時間内に完了させる場合が多く、全体的な業務の時間短縮に繋がった</li> <li>・正確な仕事ぶりから業務の品質が上がった</li> <li>・制約のある方が従事できる勤務時間割で業務分担をしたことで、女性に限らず他工程からの応援もすぐに対応できるという思わぬメリットがあった</li> </ul>  |
| 今後の取り組み          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・技術系の女性社員をもう少し増やしたい</li> <li>・学生へのPRだけでなく、教員や保護者へのPR</li> <li>・様々なライフステージのイベントに合わせて柔軟な働き方（働き方の多様性、リモートワーク制度）の導入</li> </ul>  |

※アンケートの内容と重複する項目については割愛

| 項目               | 関連するコメント（抜粋）                           |
|------------------|--|
| 取り組みの経緯、きっかけについて | ・特定の他国語を話せる人材が必要だった                    |
|                  | ・数年ごとに外国籍の社員を採用する流れが続いている              |
|                  | ・社内の人材不足                               |
| 導入に際し苦労したこと・課題   | ・言語の壁、コミュニケーションの壁                      |
|                  | ・宗教的な理由への対応                            |
|                  | ・ビザの手続きの煩雑さ                            |
|                  | ・海外からの応募があれば受け入れる意向だが、そもそも九州では海外人材が少ない |
| 工夫した点            | ・文化の違いが少ない国籍の方から採用を始めた                 |
| 今後の取り組み          | ・他国籍の社員をマネジメントに派遣する                    |
|                  | ・海外人材の内定から入社までの手続きが複雑なため、分かりやすいガイドの作成  |
|                  | ・掲示物・通知書の通知方法（英字記載等）の検討                |

※アンケートの内容と重複する項目については割愛

# 他産業からの流入（中途採用）

| 項目               | 関連するコメント（抜粋）   |
|------------------|--|
| 取り組みの経緯、きっかけについて | <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内の人材不足</li> </ul>   |
| 導入に際し苦労したこと      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・同業他社との競争が激しく、雇用条件の設定に悩む</li> <li>・情報システム系や製造人材の不足</li> <li>・経験者そのものが少ない</li> <li>・都心等と異なり、住環境を背景に選択されづらい</li> <li>・会社としての知名度が低いため、なかなか中途求職者の方から目を向けてもらえない</li> <li>・求める人材と実際の応募者との間にミスマッチがあり、早期離職が起きている</li> </ul> |
| 工夫した点            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・リファラル採用を強化し、未経験者の入社を促進</li> <li>・他産業からの中途採用を推進するため、共通する技術や手法を持つ人材を積極的に採用</li> </ul>  |
| 今後の取り組みやブラッシュアップ | <ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒優先での採用を継続</li> <li>・若い未経験者を育成</li> <li>・現場の求める人材と応募者のミスマッチを解消する取組を行う</li> <li>・SNSなどインターネット上に広告を増やす</li> </ul>   |

※アンケートの内容と重複する項目については割愛