

女性活躍推進法に基づく行動計画（第 3 期）

多様な価値観を持つ従業員がそれぞれ働きがいを感じ、最大限のパフォーマンスを発揮しながら「アソビを作り出す仕事に夢中になれる職場環境」を目指し、性別に拘わらず一人ひとりが自分らしさを大切にしながら自ら成長し続けられるよう、下記のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2026 年 4 月 1 日～2031 年 3 月 31 日（5 年間）
2. 当社の課題 従業員に占める女性の割合と比較して、女性管理職比率が低い
3. 目標

- ① 管理職（課長以上）に占める女性割合を 27%超にする。
- ② 男女共に育児休業取得率 100%を維持する。男性の育児休業取得日数 29 日以上の割合を 75%以上にする。

4. 取組内容・実施時期

取組内容① 継続的な女性社員の育成・成長機会の確保

2026 年 4 月～

●座談会の実施

女性社員がキャリア形成に関する不安や課題を率直に話し合える場を提供し、管理職への意欲を高める。また、同じ課題を持つ仲間がいることを認識し、横のつながりを作ることで孤立感を減らす。

●ロールモデルの発信

実際に管理職として活躍する女性社員の事例を示すことで「自分にもできる」「やってみよう」という自己効力感を高める。また、子育てとの両立、他社からの転職等、様々な背景を持つロールモデルを提示し、キャリアの選択肢を広げる。

●ネットワークづくり

キャリア相談や情報交換を継続的に行うことができる仕組みを整備する。他部署や他社の女性管理職や同等級の女性社員と交流することで視野を広げる。

●エンゲージメント向上

男女差が生じている調査結果の分析、問題点の抽出、課題の特定および改善活動を継続して実施する。

取組内容② 仕事と家庭生活を両立するための継続的な環境整備と支援

2026 年 4 月～

●育児に関する両立支援制度の周知と利用促進

制度があっても知られてないと利用されないため、情報発信で利用ハードルを下げ、制度の認知度を向上させる。

●現在導入している両立支援制度の継続的なモニタリング

実際に利用されているか、課題がないかを定期的に検証し、制度の実効性を確認する。また、利用しやすさを継続的に向上させる。

●男性の育児休業取得促進のための啓発活動の実施

実際に取得した社員の事例を共有し、心理的ハードルを下げる。また、上司が積極的に取得を後押しする風土をつくる。

以 上