

令和6年度「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」 事例集

令和7年3月
経済産業省
令和6年度「なでしこ銘柄」事業事務局

目次

【企業名】	【業種】	【頁数】
サッポロホールディングス株式会社	食品	3
日本ガイシ株式会社	建設・資材	4
東レ株式会社	素材・化学	5
第一三共株式会社	医薬品	6
あすか製薬ホールディングス株式会社	医薬品	7
住友電気工業株式会社	鉄鋼・非鉄	8
株式会社クボタ	機械	9
TOPPANホールディングス株式会社	情報通信	10
株式会社アイネット	情報通信	11
大日本印刷株式会社	サービスその他	12
大阪ガス株式会社	電気・ガス	13
伊藤忠商事株式会社	商社・卸売	14
豊田通商株式会社	商社・卸売	15
株式会社三越伊勢丹ホールディングス	小売	16
イオン株式会社	小売	17
大東建託株式会社	不動産	18

男性の育児休業取得促進を通じて、誰もが公平・公正で柔軟な働き方を選択でき、それぞれの能力を最大限発揮できる環境づくりを目指しています。

背景・課題

男性の育児参画や育児休業に対する社内アンケートによって、「もっと育児参画したい」、「もっと長く育児休業を取得したい」という希望がある一方で、「職場の理解が得られない」、「休業中の収入が不安」などの実態や課題に取り組み、2023年には男性育児休業取得率100%が達成できました。更に育児休業取得日数を伸ばすための課題として、「休業に向けた準備期間不足」や「周囲メンバーへの気兼ね」に着目し、早期から職場と共に育児休業取得の計画を準備をすることや、フォローする職場への対策に取り組みました。これによって、これまで以上に柔軟な働き方や多様な人財の活躍が実現できると考えています。

現在の取組

職場の意見を活用

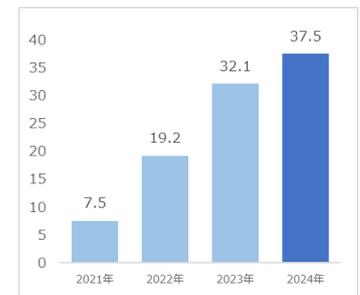
男性育児休業促進を浸透させるために、各職場で課題となっていることを社内から副業メンバーを募り取り組みを実施。「休業中の収入不安」に対しては「休業中の収入シミュレーション表」を作成し、漠然とした不安の解消に繋がりました。また誰もが最初は子育て初心者という部分に着目し、パートナーと一緒に育児を楽しんでもらうために「育児・家事ガイドブック」を作成し、育児中にありがちな場面を4コマ漫画で紹介したり、子供の年齢に応じた育児・家事リスト、パパの家事・育児宣言などを掲載しています。

計画的に会社と相談する仕組み

男性社員のお子さん出生届のタイミングで「人事部長からのお祝いメール」と一緒に、各種制度紹介や育児休業取得促進メッセージなどを送付をしていましたが、出産後に慌てて育児休業を計画することが多く、どうしても短期間の取得となるケースが散見されました。新たに2024年にパートナー妊娠のタイミングで任意で会社に報告、相談ができる仕組みを取り入れたことで、約68%（24年パートナー妊娠報告÷24年出生届）が活用し、これまでよりも計画が立てやすく、長期取得に繋がっていると感じます。

安心して休業できる制度

育児休業は取りたいが「職場に負担をかけてしまう」という取得者の気兼ねが長期取得の大きな課題でしたが、1か月以上取得する場合、休業者の業務をフォローしたメンバーに休業者の役割・不在期間に応じた賞与ポイントを加算する「休職職場応援ポイント」制度を導入しました。これにより取得者の周囲に対する気兼ねが緩和され、1か月以上取得する動機付けに繋がりました。



男性育児休業平均取得日数の推移
（サッポロビール社）

取組成果・今後の方針

取り組みの結果、男性育児休業平均取得日数は32.1日（23年）から37.5日（24年）まで伸長しました。休職職場応援ポイント制度を利用した男性社員のパートナーの方が、職場メンバーに感謝の言葉を伝えた事例などが見られ、フォローした職場メンバーのモチベーションに繋がっただけでなく、職場全体で育児休業を促進させる気運が高まっています。今後は男性育児休業取得促進だけでなく、「パートナーとの子育て体験談」などを発信し、共働き共育てを更に促進させます。

キャリアを継続できる環境、人材が持てる力を十分に発揮できる職場環境を作る取り組みの実施

背景・課題

当社は、2009年の育児・介護休業法改正に伴い、仕事と生活の両立支援制度を拡充してきました。女性従業員の産休・育休後の復職やキャリアをサポートする各種支援に加え、男性従業員が育休を取得しやすい制度を導入し、全員が育休を取得することを推奨しています。職場と家族が互いのキャリアを尊重し、性別や年齢に関係なくライフイベントに安心して臨める環境を整えることで、ワークライフバランスの充実を図るとともに、一人ひとりが持てる力を十分に発揮し、挑戦できる職場、オープンで風通しの良い職場作りに取り組んでいます。

現在の取組

●キャリアを継続できる環境

- 配偶者の海外赴任に伴う同行休職規程の改定
休職期間を最大2年6ヶ月から5年に。赴任期間中、家族帯同できるため赴任者は安心して赴任、また同行休職者の離職を防ぎ、海外での経験を復職後、業務に活かしてもらうことが狙い。
- 互いのキャリアを尊重できる風土作りをテーマに小規模イベントを開催。海外赴任経験のある女性管理職と当時の上司2人でこれまでのキャリアやリーダーシップについてクロストークを実施。女性従業員だけでなく、女性部下を持つ上司に参加をしてもらい、女性のキャリアについて考えるきっかけとしてもらった。

●男性従業員の育児休業取得促進

- 「育児サポート休暇」の導入
積立休暇(失効した過年度の年次有給休暇)を利用。1日から取得でき、飛び石での取得可。最大5日から35日に変更(25年4月改定)。取得可能期間を子の出生後8週間以内から子の出生後～1歳までに拡大(25年4月改定)。
- 「仕事と育児の両立支援ハンドブック」の改定
男性従業員向けのハンドブックを作成。男性が利用できる制度を中心に掲載。仕事と家庭とのバランスのとれる育休プランを自身で考えてもらい、上司との面談で育休取得予定について具体的に話せるよう、取得期間を考える上でのポイント、取得例を紹介。

男性の育児休職取得数



棒グラフ：取得人数
折れ線グラフ：男性育児休職取得人数/当年子が誕生した男性社員

取組成果・今後の方針

当社では、毎年実施している組織活性化度調査において、「仕事と生活のバランスに関するスコア」や「女性活躍推進に関するスコア」などの目標値を設定し、いずれも毎年向上しています。働きやすい環境を整えるための適切な制度の導入・運用は、従業員エンゲージメントに直接的に関連しており、エンゲージメントが高まることで従業員のウェルビーイング、さらには企業価値向上に繋がると考えています。また、これまで管理職を対象に実施していた女性の健康問題に関する研修を、より多くの従業員に対して実施し、本人だけでなく、部下や同僚のキャリアと生活のバランスについて考えるきっかけとなる取り組みを進める予定です。さらに、キャリア採用者の増加や各種制度の見直しに伴い、従業員が人事制度を理解し、適切に活用できるよう、インナーコミュニケーションを強化していきます。

社員一人ひとりが持ち味を最大限発揮し、「新しい価値」を生み出し続けられるよう、「企業価値の最大化と従業員の幸福度向上」を追求し続けています。

背景・課題

当社では、法制化に先駆けて1974年に育児休業を導入し、2004年には「女性活躍推進プロジェクト」を立ち上げ、従来から働きやすい職場環境づくりに取り組んできました。現在では平均勤続年数に男女差はなく、共働きの増加により男女ともに仕事と家庭を両立しながら働き続けることが一般的になっています。

価値観や就業観が変化している中で、一人ひとりが多様なライフスタイルを選択でき、東レというフィールドで個人の能力や持ち味を最大限発揮できることが、当社の重視する「人を基本とする経営」において重要と考えています。

現在の取組

1. 多様で柔軟な働き方を実現する各種制度の充実

社員の声を大切に、家庭事情の有無に関わらず誰もがワークライフバランスを実現できるよう各種制度の充実に取り組んできました。一例として、①コアタイムのないフレックスタイム制度、②1時間単位で取得可能な年休制度、③在宅勤務制度、④勤務間インターバル制度、⑤全社一斉早帰りデーの設定など、育児や介護などの事情がなくとも利用可能な制度を整えています。

なお、育児短時間勤務制度については、学童保育の待機児童が増加している現状や学童保育が利用できなくなる「小4の壁」を考慮し、小学6年生の年度末まで利用可能期間を延長します(2025年4月)。

2. 制度を利用しやすい環境づくり

社内のイントラネットや福利厚生WEBサイト上で各種制度の一覧や内容を常時掲載しており、各事業場・工場の窓口で問い合わせや相談を受け付けています。マネジメント層に対しては制度理解の教育に加え、心理的安全性、ハラスメント、コミュニケーション等に関する教育を実施し、制度を利用しやすく相談しやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

男性の育休取得促進策として、育休中の給与・公的給付の取り扱いなども含めたリーフレットを作成し、お子さんの出生時に配布しています。また、男性の育休取得事例を社内報で紹介し、育休中の実際の1日の生活スケジュールや制度利用を検討している人に向けたアドバイスを紹介し、会社として男性の育児参加を支援するメッセージを発信しています。

<育休取得応援リーフレット>

取組成果・今後の方針

上記の取り組みの結果、2023年度の男性社員の育児休職および育児目的休暇（配偶者出産休暇）の取得率は86%、平均取得日数は30.4日となっており、年々増加しています。2024年8月には東レ版DE&I活動として「HCM(Human-centric Management：人を基本とする経営)推進活動」をスタートさせ、ダイバーシティ、人材育成・キャリア支援、多様で柔軟な働き方等をテーマとして、社員の声を経営トップに提言する仕組みを導入しました。取り組みにゴールはなく、社員と経営層との直接対話やエンゲージメントサーベイの実施などを通じて、今後も現場の課題を把握し、やるべきことをスピーディに実行していきます。

女性活躍推進は“総活躍”の為と位置づけ、男女ともに働きやすい職場風土醸成に向けて各施策を展開

背景・課題

第一三共では、すべての社員がさまざまな課題を乗り越えながらいきいきと働くことができる企業文化「One DS Culture」の実現に向け、その行動様式（Core Behaviors）の一つとして「Be inclusive & Embrace Diversity」を掲げています。社員一人ひとりが多様性を受け入れ最大限にパフォーマンスを発揮することが、グローバルでの継続的なイノベーション創出につながると考えています。日本国内では多様性の代表格である性別に焦点を当て、女性の視点で働きやすい職場環境を醸成することは、男性を含む全社員にとっての働きがいがある状態、すなわち「総活躍」につながるとの考えのもと、さまざまな取組を推進しています。

現在の取組

1. トップのコミットメント：

女性活躍推進の意義を正しく伝えるため、Global I&Dステートメント「Be inclusive & Embrace Diversity」に基づき、女性活躍推進やI&Dの重要性について経営メッセージを社内ポータルで発信しました。全社員にとって働きがいのある会社にするための施策であることを理解してもらうために、メッセージは具体的な施策まで落とし込んだ内容で発信しています。

2. ライフイベントに合わせて働ける環境作り：

これまで不妊治療のための休暇や補助、海外赴任時の子どもの帯同制度、テレワークや中抜け推進による生産性向上など、ライフイベントに応じた支援制度を整備してきました。さらに、子育てが叶う風土づくりとして、管理職や中途入社1年目といった多様な社員の育休取得事例集展開や、プレママプレパパセミナーを開催し、男性育休取得促進にも力を入れています。

3. 育成・登用：

2025年度末までに国内女性管理職比率15%達成を目標に定め、採用から育成、登用まで一貫した女性活躍推進活動を行っております。例えば採用では採用イベント等で女性社員から働く環境について紹介しています。また、2017年にCEOと社内の女性管理職が中心となって女性管理職の会「SWAN」を立ち上げ、経営陣と女性管理職の交流会を毎年開催、次世代の女性リーダー育成を目的とした一般社員向けの座談会などを行っています。さらに、取締役自らが各本部長と対話を行い、女性活躍推進の意義を伝えることで、マネジメント層の理解促進につなげています。

取組成果・今後の方針

これまでの取り組みにより、女性管理職比率は2020年の7.3%から2024年には14.2%まで上昇しています。また、男性育休取得率も年々上昇しており、特に男性育休取得率は特別休暇を含むと100%を超えている状況です。これらの成果は、「Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2024」における企業ランキング第3位入賞にも表れています。今後は、アンコンシャスバイアスに関する職場対話会を実施するほか、特別休暇を含まないかたちでの男性育休取得率100%達成や経営メッセージの発信などを通じて、「総活躍」の実現を目指します。

企業の持続的な成長の原動力は「人」という考えのもと、すべての従業員の健康と活躍を支援する多様な取り組みを推進し、組織全体のダイバーシティを拡大します。そして、共に支え合える職場風土と共にイキイキと働ける組織の実現を目指しています。

背景・課題

当社は、性別、年齢、国籍、人種などの属性にとられない多様性のある組織作りを目指し、すべての従業員が活躍できる企業風土の醸成に取り組んでいます。さらに当社は、産婦人科領域を中心とした製薬事業を展開しており、女性のキャリア形成支援と健康サポートを重要な経営課題と位置付けています。共働き・子育てなどライフイベントに対する支援を女性活躍推進の重要課題とし、制度の整備や企業風土の醸成に努めることで、女性のキャリア継続支援に向けた改革を進め、多様な人材が能力を発揮できる環境整備を加速させています。

現在の取組

・多様な働き方の推進

フルフレックスタイム制、時短勤務、短時間勤務制度や在宅勤務を導入し、従業員のライフプランに合わせた柔軟な働き方を実現しています。また、男性の育児休業取得を推奨し、共働き・子育てを支援する企業文化の形成に取り組んでいます。

2023年に実施した従業員と経営との対話（ラウンドテーブルミーティング：右図）での課題提起がきっかけとなり、休業者を支えた従業員に対してその貢献度に応じて半年ごとに応援金を支給する「ワークサポート応援金」制度を導入しました。この制度は、職場の仲間のライフイベントを前向きに受け止め、支え合う風土の醸成を目的としています。対象者からは「上長が業務内容をしっかり見てくれている」ことを実感する声も上がっています。

また、コーポレートアイデンティティ企画として、従業員の健康維持と向上を支援する取り組みを実施しています。女性の不定愁訴やがんの早期発見を目的とした検査を定期健康診断に組み込み、実際に早期発見や治療を受けるきっかけとなった事例もあります。あわせて、万が一、がん罹患しても仕事と両立できるよう、全正規従業員に対して会社負担でがん保険に加入しています。

・教育研修・学びの環境の充実

従業員が自律的にキャリアを築き、自分らしく活躍できるよう、成長を支える環境づくりにも力を入れています。35歳、45歳、55歳といった節目ごとのキャリアデザイン研修や、選択型のダイバーシティ研修を実施しています。また、eラーニングシステムや、ビジネス書や教養書の要約を提供するサービスを全正規従業員に導入し、環境の変化や個々の課題に応じた学習機会を整備しています。



取組成果・今後の方針

これらの取り組みにより、男性の育児休業取得率100%、女性管理職比率も2018年度と比べて5年間で2倍に向上するなど、着実な成果を上げています。加えて、従業員のエンゲージメントも向上し、働きがいのある職場づくりが進んでいます。

今後は、「ワークサポート応援金」制度の浸透を通じて柔軟な働き方を選択できる組織風土の醸成を進め、男性の育児休業取得日数の向上を推進し仕事と育児の両立が可能な組織を実現します。また、男女問わず一人ひとりが自身の能力を活かして活躍できる環境を整備し、従業員の働きがい向上と企業価値の最大化を目指します。

多様な人材が働きがいを感じながら、能力を最大限発揮できる組織づくりを推進し、組織としての活力と競争力の強化に取り組みます。

背景・課題

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や、育児や介護との両立など働く社員のニーズの多様化等、社会環境が大きく変化していく中で、住友電工では、多様な人材がやりがいを持って活躍し、持てる力を最大限発揮できるような組織づくりのため、刈りのある働き方の実現を目指した全社運動を展開しています。当社は2008年より、部門単位での業務の見直し・効率化などに取り組んできました。現在は、働き方を見直すことで、年間総労働時間の削減や、有給休暇の取得促進、業務効率化による生産性向上を目指す取り組みを全社・各部門で行っています。労働時間の削減のみならず、働きがいの向上を通じ、社員のエンゲージメントを高めることにより、企業業績の維持拡大に寄与する「働きやすい職場づくり」に取り組んでいきます。

現在の取組

①各種両立支援制度の整備・拡充

当社では2005年以降、ジョブ・リターン制度や配偶者海外赴任等休職制度の導入、事業所内託児所の設置、保活コンシェルジュ導入、育児休業の期間延長（子が3歳になるまで）等の各種両立支援制度の整備・拡充に加え、産・育休を取得する本人と上司が定期的に対話を行う出産・育児サポートプログラムや、在宅勤務制度、ベビーカー割引券の導入等、様々な活躍支援も実施してきました。また、ワーク&ライフに関する各種両立支援制度やその活用方法などについて紹介するガイドブックをインターネットに掲載し、社員一人ひとりの理解を深める取り組みも実施しています。

②男性育児休業取得促進

男性の育児参画推進を目的とした施策として、「男性育児休業取得比率：100%」を全社目標として掲げ、2022年10月から、子の出生後原則8週間以内に連続5日以上の上の出生時育児休業・育児休業取得を必須化しました。また、社員から配偶者の妊娠・出産の申し出があった場合に実施する「配偶者育児サポート面談」や、本人（男性社員）向け、上司向けの「育児応援ガイドブック」など、より長期の育休を取りやすい職場環境整備のための取り組みを実施しています。

③女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援

2021年より女性の健康支援に注力しており、セミナーの開催（月経・更年期・不妊治療・女性がん・管理職向け等）や相談窓口の設置、情報提供サイトの作成、婦人科がん検診の社内実施（就業時間内）、制度周知等に取り組んでいます。



取組成果・今後の方針

- ・男性育休取得率は2021年49%に対して、2023年度は100%へ向上し全社目標を達成。2024年度以降も引き続き取り組み、性別に関わらず仕事と育児を両立できる就業環境整備を進めます。※取得率は当年度の育児休業の取得対象者として子が出生した翌年度に育児休業を取得する場合を含み算出

- ・今後も多様な人材が働きがいを感じながら、能力を最大限発揮できる組織づくり・環境整備を推進し、組織としての活力と競争力の強化に取り組みます。

多様な価値観に基づく事業運営（DEI）と社員の成長・働きがいの向上を目指して

背景・課題

当社は、「DEI（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）」を人的資本戦略の中心に据え、異なる価値観や考え方を認識し、多様な個性を最大限に活かすことがイノベーションの原動力になると考えています。特に、共育て・共働きの支援は、社員が仕事と家庭を両立しながら能力を発揮できる環境整備に取り組んでいます。また、人材の価値を最大限に引き出す「対話を重視した組織文化」を構築することで、個々の能力・経験・考え方が認められ、社員ひとりひとりがやりがいと成長を感じる組織の醸成に取り組んでいます。GMB2030（Global Major Brand）の長期ビジョンに基づき、私たちは「On Your Side」の精神で、社員一人ひとりが組織の成長を加速させる力となり、グローバル企業としての価値向上を目指しています。

現在の取組

■性別に関係なく育児と仕事の両立支援

性別関係なく男性も家事・育児に積極的に携わるとの考えから、男性の育児休暇取得を奨励しています。これにより、女性が安心してキャリアを継続でき、組織全体のワークライフバランスが向上します。また、女性活躍推進法の一般事業主行動計画を推進する中で、性別役割分担の解消を掲げ、全社員の育児休暇取得を推奨しています。育児休暇からの復帰に対する不安を払拭するため、育児休暇取得前から復帰後までフォローする育児休暇者サポートプログラムや育児休暇を取得した社員とその上司が参加できる「育児休暇復帰支援セミナー」を開催し、復帰後も安心してキャリアを築ける環境を整えています。

■WERG(Women's Employee Resource Group)の発足

2023年より女性社員間の交流と相互支援を目的とした WERG

(Women's Employee Resource Group) を発足。

組織を越えて女性リーダーが集い、自発的な活動を通じて新たな繋がりを気づくことで、自身のキャリアに対する考えを深め、モチベーション向上を図ります。また、自らのリーダーとしての経験を共有することで次世代を担う若手社員が多様なキャリアや価値観に触れる機会を創出し、次の女性リーダーの育成と女性管理職比率の向上に取り組んでいます。

■新入社員から管理職まで階層別教育の充実化

従業員の自律的なキャリア形成を促進するとともに、成長意欲の向上に繋げることを目的に実施。法定以上の両立支援制度に加え、すべての世代でキャリア開発を支援しています。

【WERG活動】



【世代キャリア開発研】

	20's	30's	40's	50's	60's
対象	新卒3年目の5職	35歳E/S職	45歳前後E/S職	55歳E/S職	60歳前後E/S職
必修/任意	必修	必修	任意	必修	任意
テーマ	これまでの仕事経験の棚卸しと自身の特性・価値観の再認識を行い、自らキャリアを築く力をつける。	「キャリアのステップを明確にする」「自身の強みに迫る」「未来をふまえたうえで、自らキャリアを築く力をつける」をテーマに、自律的なキャリア形成へつなげ、成長ドライブをかける。	学び続けることの重要性の理解。自分の将来のキャリアを会社任せにせず、自ら考え選択をする重要性を理解し、考えをきっかけとすること。	学び続けることの重要性の理解。長い人生を有意義に過ごすよう自身の強みを生かし、クボタや社会に自身が貢献していくためのビジョンを練る。	学び続けることの重要性の理解。クボタ卒業後の人生に焦点を当てながらバックキャスト方式で、自身がやらなければならないこと、自身が社会に貢献していくためのビジョンを練る。
形式	2日/対面	1日/オンライン	40代以上向けキャリアセミナー+1日/オンライン		

取組成果・今後の方針

- ・取組を継続推進することで、男性育児休暇取得率は2023年75.6%から2024年82.9%に上昇、女性管理職比率も年々上昇しています。
- ・グローバル経営を進めていくためには、多様なバックグラウンドを持つ人財が力を発揮できる組織の構築は欠かせません。DEIとエンゲージメントを基軸に、対話を重視する企業文化への変革に引き続き取り組んでいきます。

弛まぬ対話を通じたハード面(働き方改革や制度拡充)、ソフト面(心理面のフォロー)の両面から共働き・共育ての課題解決を推進

背景・課題

TOPPANグループでは、1900年にベンチャー企業として創業して以来、「人によるイノベーション」や「共創」は事業成長の源泉と捉え、従業員を人的資本とし、その価値を高めることが経営の付加価値を向上させる、という認識の下、性別を問わず、誰もが健康に働き、能力に応じて活躍できる環境作りという観点から、D&Iを推進しています。特に近年においては、共働き・共育て支援の取り組みは、様々な生活背景を抱えながら働く全ての人材にとって心理的安全性の高い職場作りの入り口と捉え、対話と取組みを継続しています。施策推進によって得られた情報、知見を新たな課題への対応のヒントとし、社内のみならず、社会へのソリューション提供に繋げていくことを目指しています。

現在の取組

◆ハード面の取組：働き方改革と制度拡充

労使で柔軟な働き方の実現に向け協議を重ね、2020年よりリモートワーク制度を導入、2023年には選択的週休3日も可能な形に改正し、働く場所と時間の制約を可能な限り取り払い、働きたいと思っている人がより柔軟な働き方を選択できるようになりました。

男性の育児休業の取得促進に向けては、事業所ごとの目標値を定め、各社・各事業所のダイバーシティ推進委員が中心となって、制度の周知と理解を高める施策を展開しています。

◆ソフト面の取組：心理面のフォロー

- 2012年度より、仕事と育児の両立を心理面からサポートする仕組みとして、「知る・寄りそう・つながる」を促す「はぐくみプログラム」を展開。育児期社員のネットワーク構築やノウハウ共有、全社での課題理解を支援しています。
- 2023年度より、「からだところどころダイバーシティ健康セミナー」をスタート。女性の健康課題を切り口に、男女の相互理解と不調の根本解決に向けた具体的な行動を促す情報提供を行い、性別問わず、心身・キャリアともに良い状態を目指す活動を展開しています。
- 更に、女性の管理職、経営層へのステップアップをグループ全体の課題と捉え、2024年度から「Torch Lightプログラム(※)」をスタート。ロールモデルの提示や女性のネットワークの構築、経営層によるメンタリングなどを実施。制度面の施策に加え、女性管理職の心理面の底上げに資する取り組みとして、今後も活動を継続・拡充します。

(※) 女性管理職の経験と知恵が集まり、次の世代につながることを1本の松明(Torch Light)がたくさん集まって、大きな灯になる様にたえています



取組成果・今後の方針

- 男性の育児休業取得率は2023年度に88.6%、2030年目標を前倒しで達成しました。
- 仕事と育児に関する悩みの相談や、両立のための工夫などを共有する社員同士のネットワークを構築する「はぐくみサークル」の参加者は、開始当初の2014年度は男性の割合が2%弱でしたが、2021年度以降、4割から5割を男性が占めるようになってきました。
- 今後は、グループ全体で女性リーダー層を更に増やし、役員層の多様性を実現するべく、グループ連携した育成の仕組みを展開していきます。

「両立支援」から「活躍支援」へ ～社員のニーズを取り入れた実用的な施策で「もっと働きたい」をサポート～

背景・課題

当社では、多様な社員が異なる分野の知識・経験・価値観を持ち寄ることで新しい発想が生まれ、製品・サービスの新規開発・改良に繋がるという考えに基づき、「あなたもわたしもみんなが生きる」をスローガンに、育児中の社員を含め全ての社員が個性を活かし能力を発揮できるような環境創りを目指してきました。以前は女性活躍の一環として、主に業務量や時間をセーブしやすいような育児両立支援を行っていましたが、近年では「育児にもっと参画したい男性」「キャリアを中断したくない女性」というニーズも捉え、性別に関わらず希望する人が利用しやすく、利用することでもっと仕事に注力できる制度設計となるようにしています。

現在の取組

①制度整備（時間単位年次有給休暇、時差勤務制度、セルフケア休暇制度）

さまざまな社員に安心してイキイキ働いてもらうための、使いやすく汎用性のあるセーフティネットのような制度を整備しています。

NEW!【セルフケア休暇制度】 子供ではなく自身の体調不良時に使える休暇ですが、育児中の社員は子供の体調不良時に有給を利用することが重なり、自身のために使える有給があまり残らないため日頃から有給の取り控えをしている、有給を取っておきたいのでなかなか通院できないという現場の声から、自身のケアに使える休暇を確保する意図もあり新設しました。

②育児両立に関する情報発信（ガイドブック・育休復職セミナー・育児両立ランチトーク）

- ・本人や家族、上司の心構えやアイネットの支援制度等を網羅したガイドブックを発行
- ・育休復職のタイミングでキャリアの壁にぶつからないよう、オンラインセミナーを実施
- ・共働きならではの悩みに寄り添ったテーマでランチタイムに番組を配信

③管理職向け研修の実施

組織風土醸成に大きな影響を与える管理職層に多様な人材を支援するマインドや方法を身につけてもらい、自部署に合わせて推進してもらうべく、階層ごとにダイバーシティ・マネジメント研修を実施しています。

- ・幹部向けに人的資本経営と結び付けた**経営戦略としてのダイバーシティ研修**を実施
- ・課長職向けに**アンコンシャスバイアス研修**と具体的な**両立支援方法の研修**を組み合わせ内製で実施

【従業員からの声】 内製ならではの現場に即した事例やリアルな声に寄り添った研修は受講者からも好評で、「育児中の社員に仕事を任せる際、リーダー的な役割は重荷になると思い込み善意で機会を奪ってはいないかと内省するようになった」等の声が寄せられています。

ランチタイムトークの テーマ例



取組成果・今後の方針

男性育休取得率は2020年度:35.7%⇒2023年度:70.6%と大幅に上昇しています。育児を主体的に担いながらマネジメント職と両立する社員も増え、女性管理職比率はこの5年間で倍増しました。今後は介護や治療など更に多様な両立支援を進め、育児両立社員だけでなく、誰もが自分の望むワークライフバランスをとれる環境整備を実施し、元々社員の中にある「お互い様」精神を引き出していくことで、皆がより気兼ねなく制度を利用できる環境創りを進めます。

新しい価値の創出と生産性の高い働き方の実現を目指し「男性育休100%宣言」を社長が発信。男性育休研修やアンコンシャス・バイアス研修などを通じ、男性育休取得率とともに取得日数の増加を実現。

背景・課題

DNPは、「社員を大切に、大切にされた社員によって企業が成長し、その社員が社会をより豊かにしていく」という「人的資本ポリシー」を策定しています。多様な人材がそれぞれの強みを活かし、活躍できる企業グループであり続けるために、2023-2025年度の「ダイバーシティ経営中期ビジョン」として「インクルージョンがあたりまえになっている」を掲げています。その中で、男性育休の取得率や取得日数は増加していますが、実態調査では「職場への迷惑」が取得に関する懸念と考える社員が多く、職場風土の改善が課題です。

現在の取組

【多様な働き方の実現と多様な人材が活躍できる風土醸成に向けた多くの取り組み】

以下の取り組みを通じて、共育中の社員を含めた多様な個を活かす職場風土づくりを進めています。

- ・社員約8,000人に対し職場の実態調査を実施し、課題を抽出し、社内に共有しました。
- ・男性育休の取得及び風土醸成を目的にDNPグループ全社員にe-ラーニングを実施しました。
- ・育児休業を後押しするなどインクルージョンを進めている上司を「インクル上司®」と名付け、事例をアニメにして、全社に発信しています。
- ・社長、役員を含むDNPグループ社員約3万人を対象に「アンコンシャス・バイアス研修」を開始しました。
- ・男性育休取得者の体験談を社内に公開し、上司や同僚なども対象に育休取得に対する理解促進を図っています。 <e-ラーニング研修より>



【社員やその家族の育児と仕事の両立を支援するDNP独自の柔軟な制度やフォロー施策】

以下の取り組みを通じて、社員やその家族の育児と仕事の両立を支援しています。

- ・子どもが2歳になるまで何回でも分割して取得可能な育児休業。
- ・ライフサポート特別休暇。
※育児・介護休業への充当や不妊・不育、ボランティア、疾病などの目的に該当し、会社が認めた場合、失効した各人の年次有給休暇日数相当が利用可。
- ・フレックス勤務制、裁量労働制、短時間勤務制、テレワークを利用したハイブリッドな働き方など各人の業務特性に応じた、柔軟な勤務体制。
- ・ベビーシッター利用料補助、保育施設料補助など、経済面でのサポート。
- ・社外のパートナーも一緒に参加可能な、仕事と育児の両立を図るための支援セミナー「カンガルーの会」を毎年開催。



<男性育休体験談より>

取組成果・今後の方針

- ・成果として2023年度の男性育休取得実績は98.7%、平均取得日数は2020年度の13.2日から2023年度は21.4日に増加しました。今後、男性従業員の育児休業平均取得日数（休日を除く）40日以上を目指します。
- ・DNPグループ社員約3万人を対象にしたアンコンシャス・バイアス研修を2025年度に完了予定。無意識の思い込みに気づき、対処することで、職場の風土を改善し、「インクルージョンがあたりまえになっている」状態を目指します。

多様な従業員一人ひとりに「働きがい」と「働きやすさ」を提供することで、従業員と企業がともに成長していけるよう、ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進に取り組んでいます。

背景・課題

当社では多様な人材の経験や価値観の掛け合わせが、非連続なイノベーションを生み企業価値を高めるとの考えから、2014年にダイバーシティ推進センターを設置しDE&Iを推進しております。男性従業員比率が高い当社では、女性活躍推進をDE&I推進の第一歩と位置づけて、まずは女性のライフイベントによる退職を防ぐため女性が「働き続ける」ための制度を導入し、次に「働き続ける」ことに加えて限られた時間でも「働きがい」を感じ、高いパフォーマンスを発揮できるような環境整備を実施しました。現在は性別に関わらず多様な人材が「働きがい」「働きやすさ」を感じる職場環境を目指し取組を進めています。今後、女性活躍の進化とともに、男性の共働き・共育で支援の重要性も高まることから、中期経営計画目標にも男性育休取得率:90%以上を掲げ、重要課題の1つとして取り組んでいます。

現在の取組

●柔軟な働き方

全社の柔軟な働き方推進に向け、取得事由をライフイベント等に限定せず、フレックスや在宅勤務、時間単位有休等を導入し、あわせてDXによる働き方・仕事の進め方の変革により、“柔軟”且つ“限られた時間の中で活躍できる仕組み”を整えています。育児に関しては法定以上の休業期間(3歳まで)、フレキシブルな短時間勤務制度(小3まで)、育児目的有給休暇(5日)、配偶者出産休暇(5日)等の制度やベビーシッター費用補助等により両立を支援しています。その他、ライフイベント等の理由で居住地と勤務地が遠隔になる場合にリモートでの就労を可能とする遠隔地勤務制度や配偶者の海外勤務を考慮した海外帯同休職制度を設け、離職やキャリア断絶を防いでいます。

●男性の育児参画

ジェンダーの役割分担意識の解消に向け、男性も育児に参画しやすいよう、まずは「1か月間の育児休業取得推奨の方針」を掲げ、経営層からメッセージ発信や、本人・上司が制度を理解しやすいようガイドブックの作成・周知、すくすく面談(出産～復職前後の上司面談)の必須化、取得事例の共有、座談会の開催等を行い、育児参画を促しています。



育児休業取得者や、管理者による座談会の開催



●風土醸成

制度の導入や運用に加えて、会社全体で共働き・共育での理解を進めるため、風土醸成にも取り組んでいます。例えば、育休復職後の社員及び上司向けに”両立”と”活躍”意識を強化する研修や、育休取得者・短時間勤務者にバイアスを掛けない適切な評価の実施、継続的な啓発活動(ダイバーシティマネジメント研修、有識者講演会、社内広報ポータルの活用、育児・両立に関する座談会の開催)等を実施することで、適切な支援の実施と、イキイキと働くことができる環境を整備しています。

取組成果・今後の方針

取組成果として、子育て中の女性社員の管理職登用の増加や、男性の育児休業取得率:109%、平均取得日数:約1か月間(2023年度実績)になる等、性別に関わらず共働き・共育での環境は整いつつあり、全世代に対する仕事や就業環境に対する従業員意識調査でも総合4指標は世間水準よりも高く推移しています。今後もダイバーシティ推進に向けて、多様な従業員の「働きがい」と「働きやすさ」の実現を目指してまいります。

「三方よし（売り手よし、買い手よし、世間よし）」の企業理念に則り、多様な人材が能力を最大限発揮するための「厳しくとも働きがいのある会社」を実現

背景・課題

伊藤忠商事は、人材戦略を重要な経営戦略の一つとしており、2024年4月に策定・公表した新経営方針において、「年齢・性別を問わない多様な経営人材の継続的輩出」を明確に打ち出し、全社員が能力を如何なく発揮するための「厳しくとも働きがいのある会社」の実現を経営トップがコミットしています。

2003年度の人材多様化推進計画策定以来、「持続的に個の力と組織力を強化し、収益力と労働生産性向上による企業価値向上を実現するためには、組織としての多様性が重要、特に女性の活躍は不可欠」という一貫とした考えのもと、女性活躍を推進してきました。

現在の取組

- ・朝型勤務制度：
2013年度に20時以降の残業を原則禁止し、仕事が残っている場合には翌朝8時前に始業する「朝型勤務制度」を導入しました。2022年度には朝型勤務を進化させ、在宅勤務と「朝型フレックスタイム制度」を導入し、働き方の選択肢を拡充しました。
- ・男性育休取得「必須化」・フェムテック活用：
2022年度育児両立手当（※）導入により、男性の育児休業平均取得日数が飛躍的に上昇（2021年度：8日⇒2023年度：25日）しました。誰もがライフイベントと両立し、キャリアを築くことができる、多様性を尊重する社内風土を醸成すべく、2024年度より男性育休取得を「必須化」しました。※出産後4週間以上育休取得し、満1歳未満での復職時（性別不問）に、早期復職に伴う保育園代等を補填する制度。
また、2024年度より、海外駐在中の卵子凍結や不妊治療費用補助制度を新設しました。フェムテックを活用した、キャリア継続に向けた選択肢を提供しています。
- ・職域学童保育：
共働き社員の増加に伴う質の高い学童保育への需要増大を踏まえ、社員の子ども・近隣児童を対象として、長期休暇時に「職域学童保育」を実施。過去3回・延べ550名の子どもを受け入れています。（写真あり）



取組成果・今後の方針

- ・朝型勤務：早く帰宅し、翌朝すっきりした頭で効率的に仕事をする文化が定着しています。2012年度（制度導入前）：20% → 2023年度：55%の社員が朝8時前に入館。22時以降の退館者は、朝型勤務導入後ほぼ0%で推移しています。
- ・男性育休取得「必須化」：2024年度は、取得率100%達成予定です。
- ・職域学童：2010年度より事業所内託児所I-Kidsを設置しており、職域学童と合わせ、育児と仕事の両立支援に大きく寄与しています。フェムテック活用を通じた、働き方改革・両立支援に取り組み、当社の企業理念「三方よし」に繋げてまいります。

「多様性こそが新たな付加価値と変革を生む」という考えのもと、あらゆる社員が活躍できる環境をつくることで当社ビジョン「Be the Right ONE」の実現をめざします。

背景・課題

豊田通商には、多様な価値観やライフスタイルを持つ社員が在籍しており、個々の力を最大限引き出す環境づくりを推進しています。その一環として、「共働き・共育て」の支援を、DE&Iの重要な施策の一つとして位置づけており、持続的な成長のためには、社員一人ひとりが仕事と家庭を両立し、能力を最大限発揮できる環境の整備が不可欠と考えています。事業のグローバル化が加速する中、人的資本経営において、柔軟な働き方の選択肢を拡充し、ワークライフバランスの実現を支援することで、多様な社員が活躍できる柔軟で強固な組織づくりを目指し、「People Company Toyotsu（人の豊通）」の実現を追求しています。

現在の取組

豊田通商では、仕事と家庭の両立を支援するために、柔軟な働き方を推進し、育児とキャリアの継続を支援する制度を整備しています。

1. 「育習」— 育児休業を「学び」の機会へ

育児休業の取得を「休み」ではなく新たな気づきや仕事に生きるスキルを得る機会とする「育習」の考え方を導入しました。育児を通じて子どもだけでなく自身や上司、会社のメンバーも共に育つという考え方です。アンコンシャスバイアス研修を導入し、育児を取り巻く固定概念の払拭と意識変化を促すとともに、育児休業の最初の20営業日（1カ月相当）を有給化する等の環境整備を進めています。

2. 柔軟な働き方の推進

仕事と育児の両立を支援するため、フレックスタイム制度、在宅勤務制度、育児短時間勤務制度を導入しています。2021年度から育児短時間勤務の利用期間を拡大し、働き方の選択肢を広げてきました。対面での折衝とオンライン会議やデジタル化をバランスよく推進することで、柔軟な働き方を実現しています。

3. 企業文化としての両立支援の定着

共働き・共育てを促進するため、管理職の意識改革やワークライフバランスを重視する企業文化の醸成を進めています。各本部役員がDE&I年次目標を設定し、取り組みを役員会議や取締役会で報告することで、組織全体での意識向上を図っています。

取組成果・今後の方針

「育習」の浸透施策により、男性の育児休業等取得率は目標100%に対し2023年度84.3%、2024年度は2月時点で98%となっています。女性の産休・育休復帰率は実質100%で、一時的に職場を離れてもキャリアを継続できる仕組みが確立されています。フレックスタイムや在宅勤務制度の活用によりエンゲージメントサーベイの「社員エンゲージメント」スコアは直近3年間で5ポイント、ワークライフバランスのスコアも8ポイント上昇しており、定着率や生産性の向上にも寄与しています。今後は、育児休業取得のさらなる促進や、休業後のキャリア支援を強化し、より柔軟な働き方の確立を進めてまいります。DE&Iのさらなる推進を通じて組織全体の活力を高め、全ての社員が「受け手」から「創り手」となる企業風土の醸成に取り組むことで、社員一人ひとりが主体性を持ち、成長実感できる、豊田通商らしい企業文化を目指します。

従業員の“ひとの力”を最大化し、私たちが目指す姿（ビジョン）を実現するために、従業員一人一人が心身ともに健康で生き生きと働きがい・働きやすさを持って働ける環境を目指します。

背景・課題

企業理念のミッション「こころ動かす、ひとの力で。」にあるように、従業員一人一人の「ひとの力の最大化」の実現が当社グループの価値向上につながるという考え方のもと、性別問わず全員が活躍できる働きがい・働きやすさのある環境を目指しています。また、三越伊勢丹グループでは、新たに6カ年中期経営計画を発表し、ビジネスモデルを百貨店業から接客業へ大きく転換をしていきます。その大きな変革を実現するために、女性のみならず多様な個人の力を最大化させ、その力を融合し、活性化することでイノベーションを創出し、お客さまへの更なる提供価値の向上を図っていきます。

現在の取組

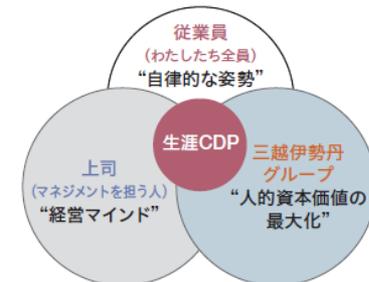
■ひとの力の最大化に向けて

①働きがい向上の取り組み

- ・企業理念の実現に向けて人財マネジメント方針である「人と組織の基本的な考え方」を策定し「従業員への期待」と「上司・会社の責任」を明確にしました。
- ・従業員一人一人の成長を実現するために従業員は自ら持続的な成長を目指していくとともに、会社は一人一人の異なるキャリアフェーズに寄り添い出産や育児、介護などそれぞれのライフワークバランスに合わせた仕組みを整えます。あわせて上司は対話によって個人のキャリアの目標設定・成長・成果フェーズに応じた支援をしていきます。この取組を生涯CDP※の取り組みとして、「上司・会社・従業員」が三位一体となって推進していきます。※CDP：キャリアデベロップメントプログラム

②働きやすさ向上の取り組み

- ・「適正な労働時間管理」と「ハラスメント・ゼロ」において「従業員」「上司」それぞれに関する具体的な行動指針を示した労使共同宣言を発信。あわせて「適正な労働時間管理」の啓発ポスター掲示や、全役員、全従業員を対象にしたeラーニングの実施、ガイドラインの発信などの浸透活動に努めています。
- ・今年度、勤怠管理システムを更新し、本人・上司が適時労働時間を確認できるようにすることで自律的な時間管理の意識向上を図っています。あわせてグループモニタリング基準を設定し、対象者発生時の「面談による原因と対策の確認と本社への報告」を実施。単なる労働時間の削減ではなく業務改革による生産性向上とあわせたグループ全社での時間管理の徹底をおこなっています。



▲生涯CDPの考え方

取組成果・今後の方針

上記取組を行った結果、従業員エンゲージメント数値は、働きがい3.77（前年+0.05）、働きやすさ3.92(前年+0.07)と年々向上しています。また、有給休暇取得率は85.9%と高く、有給休暇取得の風土醸成は男性育児休業取得促進にも効果があり、2024年度男性育児休業取得率100%が実現しています。時間外平均は約5時間で総実労働時間は2020年度より1,700時間台を達成しております。働きがい・働きやすさの向上により管理職を目指す女性従業員も年々増加しており、2030年にはグループ全社で女性管理職比率37%の目標を掲げています。引き続き性別問わず従業員一人一人が働きがい・働きやすさをもって活躍できる環境を目指していきます。

※数値は(株)三越伊勢丹2024年度実績 ※エンゲージメント数値は5段階評価

AEONがAEON（永遠）であり続けるために、革新し続ける企業集団として、一人ひとりが能力を発揮できる組織風土の実現を目指して公正な機会の提供と環境整備に取り組んでいます。

背景・課題

イオンは「お客さまを原点に平和を追求し、人間を尊重し、地域社会に貢献する」を基本理念とし、社会の変化や消費者ニーズの多様化に対応していくために、従業員一人ひとりが「会社・家庭・地域」における生活をともに充実させ、能力を最大限に発揮することができる環境づくりを追求してきました。また、ダイバーシティ経営が生み出す「従業員とその家族、お客さま、会社の満足」を“ダイ満足”と呼び、多様性に富んだ人材がさまざまな機会を得て活躍する企業集団を目指し、様々な“ダイ満足”活動に取り組んでいます。重点施策の一つ「女性活躍推進」では“日本一女性が働きやすく、活躍できる会社、日本一女性が働きたい会社”を目指し、多様化するライフイベントに直面してもそれぞれがキャリアを継続できる仕事と家庭生活の両立の実現、全社的な意識・風土の改革に取り組んでいます。

現在の取組

■意識・組織風土改革 階層別“ダイ満足”フォーラムの実施とインクルーシブ・リーダーシップの推進

・DE&I推進の目的である「誰もが自分らしく活躍し、革新し続けること」の底支えとして、ダイバーシティ経営を目指す上で注目されるテーマを取り上げ、意識・風土改革につなげるための階層別フォーラムを毎年実施しています。

主なテーマ：仕事と家庭生活の両立、アンコンシャス・バイアス、心理的安全性の向上、経営戦略としてのDE&Iマネジメントなど
仕事と家庭生活の両立に関しては、2020年以降、それまで育児中の当事者メインで行ってきたものを、当事者、家族に加え、上司・同僚と参加対象を拡大。2022年以降は男性育休経験者によるパネルディスカッションを内容に盛り込むなど、理解者層の醸成を行っています。

・インクルーシブ・リーダーシップの推進では、2015年より毎月1回独自のイクボス検定（初級・中級）を実施しています。多様化する組織のリーダーとして求められるスキルを知識（法律や社会傾向等）・行動（部下との対話、キャリア支援等）で確認し、自部署でイクボスとしてのマネジメントスキルを活かすことにつなげています。初級・中級合格者数：42,087人（2025年1月時点）

■育休取得100%とキャリア継続を目指した取り組みの強化

女性の活躍を推進するうえで大きな課題となるジェンダーギャップは、育休を積極的に取得したい男性従業員にとっても課題となっていました。誰もが望むように子育てがしやすい組織風土の改革に加え、育児とキャリアの両立支援策として、育休を取得した社員に対して、最大1年間手取り額の100%を保証する制度「パパママ支援金」を2024年より導入しました。女性の場合は育休からの早期復職によるキャリアの継続、男性の場合は育休取得の推進が狙いで、共働き・共育てしやすい環境づくりにつなげることを目指します。



取組成果・今後の方針

男性育休取得については、2023年度取得率80%と100%には満たないものの、平均取得日数：236日と長期取得者が増えてきており、現在では職場環境として男性も育休を取得しやすい傾向にあります。これにより女性に偏りがちな育児・家事負担のバランスが取れ、女性の活躍推進の加速に期待できるとともに、ジェンダーギャップの解消にもつなげていきます。

今後も従業員の一人ひとりの可能性を信じ、多様な人材が最大限のパフォーマンスを発揮できる環境整備を強化すべく、“ダイ満足”活動を継続してまいります。

「働きやすさ」と「働きがい」の両輪で従業員の力の最大化を目指す

背景・課題

「託すをつなぎ、未来をひらく。」をパーパスに掲げ、「従業員の力の最大化」を目指す。2024年からスタートした中期経営計画の基本方針では「人的資本経営の推進」を最重要事項に掲げ、「働きやすさ」と「働きがい」の両立に取り組む。昔から一般職や総合職といった区分は無く、評価報酬等、属性に関係なく平等に行ってきたものの、平等だけでは女性の活躍にはつながらなかったため更なる推進を推進を目指し「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）」として「エクイティ＝公平性」の考えを取り入れながら、従業員一人ひとりにあった制度や機会等を意識的に提供し、多様性が強みとなる組織づくりを目指す。

現在の取組

1. 福利厚生制度の充実：法令以上の制度はもちろんのこと、従業員の声をカタチにつなげる「ボトムアップ」を大切にしている。誰もがワークライフバランスを実現し、活躍できる柔軟な働き方やキャリア形成が構築できる環境を整備。また育児休業取得率100%を目標に男性育児参画を促進。2019年から育児休業取得率100%を継続して達成。そして2024年度は、人事・福利厚生制度の適用範囲を事実婚のパートナーにまで拡充する他、福利厚生の対象者に従業員自身の治療・療養や、ペットまでを対象範囲としたケア休暇を導入し、誰もが活躍できるようにした。

2. 長時間労働の是正と働き方改革：一人ひとりのワークライフバランスに合わせ、働く「時間」「場所」の柔軟性を高めている。時間単位で取得できる有給休暇の取得促進をはじめ、分単位で休憩申請可能を実現する他、フレックスタイムや在宅勤務等のテレワークを推進。有給休暇の取得率は、2016年度52.2%から2023年度84.3%と上昇し、取得しやすい環境を醸成。また2024年10月以降は全国の建設現場を対象に休日の稼働を原則禁止とする「ノーワークデー」を拡充し、4週8休を推進することで施工管理職の週末休日が実現。

▼工事現場に設置する看板

3. 「支店健全経営ランキング」評価：各支店毎に評価制度を導入し、支店の健全化を図っている。評価内容は、営業成績や収益という結果だけではなく、「生産性」や「人材育成」「働きやすい職場環境づくり」などである。2024年度は、支店長評価にも本評価制度を組み込み、より一層ダイバーシティマネジメントができる管理職を増やし、支店風土改善につなげている。



取組成果・今後の方針

エンゲージメント調査では、高い水準を維持。また外部評価機関からの評価※が高まり、各所で成果として表れている。
 ※「ウーマンエンパワーオンラインアワード2024」受賞。「WE CHANGE AWARDS 2025」受賞。Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2024〈企業部門〉96位
 女性管理職比率は2019年度3.8%から2023年度6.5%と上昇し、着実に女性のキャリア形成に繋がっている。