



令和7年度「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」 事例集

令和8年3月
経済産業省

令和7年度「なでしこ銘柄」事業事務局

目次

【企業名】	【業種】	【頁数】
明治ホールディングス株式会社	食品	4
アサヒグループホールディングス株式会社	食品	5
日本ガイシ株式会社	建設・資材	6
日本特殊陶業株式会社	建設・資材	7
東レ株式会社	素材・化学	8
積水化学工業株式会社	素材・化学	9
エーザイ株式会社	医薬品	10
あすか製薬ホールディングス株式会社	医薬品	11
三井金属株式会社	鉄鋼・非鉄	12
株式会社クボタ	機械	13
シスメックス株式会社	電機・精密	14
株式会社島津製作所	電機・精密	15
TOPPANホールディングス株式会社	情報通信	16
ソフトバンク株式会社	情報通信	17
株式会社パソナグループ	サービスその他	18
大阪ガス株式会社	電気・ガス	19

目次

【企業名】	【業種】	【頁数】
東急株式会社	運輸・物流	20
日本航空株式会社	運輸・物流	21
豊田通商株式会社	商社・卸売	22
住友商事株式会社	商社・卸売	23
株式会社三越伊勢丹ホールディングス	小売	24
株式会社三井住友フィナンシャルグループ	銀行	25
大東建託株式会社	不動産	26

多様な人財一人ひとりのWell-beingの実現を支え、個人・チームの可能性を最大限引き出す組織風土を醸成し、社員がより一層やりがいをもってイキイキと働いている状態を実現します。

背景・課題

明治グループは食品と医薬品事業を通じて、赤ちゃんからお年寄りまで、それぞれのライフステージにある多様なお客さまに寄り添うことで成長を重ねてきました。今後、ますますお客さまのニーズや価値観が多様化する中、社員が多様な価値観・知見・能力を活かし合う職場環境を実現することを人財戦略の目指す姿として定め、取り組みを進めています。個人・チームの可能性を最大限に引き出す組織風土の醸成に向けて、「時間的な制約がある社員」も働きやすい環境づくりに注力してきました。また、共働き世帯の増加や、顧客の多くが女性であったりすることからも、会社として共働き・共育てを支援することが競争優位性向上にもつながるものと認識しています。

現在の取組

DE&Iに関するeラーニング

「アンコンシャスバイアス」をテーマに、社員が出演する形でショート動画を作成し、eラーニングとして配信しています。

その中でも育児期社員を題材として取り上げることで、育児期社員側およびその周囲の社員側それぞれの「アンコンシャスバイアス」の理解につなげ、共働き・共育てを支援する一つの取り組みになっていると認識しています。

身近な社員が出演することで、見る側も興味をもって見てくれています。

育児期社員×上司合同研修+ハンドブック

育児期社員とその上司を対象に研修を実施しています。育児期社員については、女性だけでなく、男性も対象にしており実際に男性も参加しています。

上司との合同でのワークも取り入れながら、相互理解のための良い機会となっています。

また、研修以外のアプローチとして、育児期社員向け・管理職向けの育児と仕事の両立支援に関する情報を多く掲載したハンドブックをそれぞれ作成し、社内ポータルサイトに掲載しています。

育児中の社員に昇格試験受験資格付与

育児休業中の社員についても昇格試験を受験できるようにしています。

育児休業中であることだけを理由に昇格の機会を奪ってしまうと対象者のキャリアが停滞してしまいます。このような状態を避けるため、育児休業中の社員にも昇格試験の受験資格を付与することで、キャリアの停滞を防ぐことに繋がっています。

こちらについても安心して育児休業を取得できる環境づくりの一助になっています。

取組成果・今後の方針

男性育休については取得率100%、平均取得日数34日（明治）となっており、年々上昇傾向にあります。男性育休を取得した社員に対するインタビュー記事を社内のポータルサイトに掲示することで、取得しやすい職場環境づくりに繋がっています。また女性登用という面においては、女性管理職比率も年々上昇し、現状は7.7%という状況です。今後は12%という目標に向けて更に取り組みを強化していきます。まだ足りない面もある状況ですが、共働き・共育ての支援を強化しつつ、女性活躍、しいては全員活躍に引き続き注力することで、最終的には誰もがより一層やりがいをもってイキイキと働くことができる状態を実現してまいります。

一人ひとりが個性を存分に発揮できる環境づくり — 「shine AS YOU ARE」を体現する組織へ—

背景・課題

アサヒグループは、個性を尊重し称え合い、誰もが安心して能力を発揮できる職場環境の実現を目指し、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（以下、DE&I）を経営の最重要課題の一つと位置づけています。人材の多様性こそが競争力を高め、イノベーション創出や持続的成長、長期的な企業価値向上につながると考え、「DE&Iステートメント」とコアメッセージ「shine AS YOU ARE」のもと、環境整備を推進しています。その中でも、現状の課題認識を踏まえ、ジェンダーを最優先の重点分野と位置づけ、意思決定層の多様性拡大を進めています。その実現には、女性の活躍推進にとどまらず、男性の育児参画を含む「共働き・共育て」を前提とした取組が不可欠であると認識し、全社的に推進しています。

現在の取組

①ジェンダーに関係なく育児と仕事の両立支援

「共働き・共育て」を前提とし、男性育児休業取得率100%を目標に掲げています。「産後パパ育児休暇制度」等の整備に加え、取得事例の社外発信や社内共有、取得者本人・パートナー・上司向けeラーニングの実施などを通じて、心理的ハードルの低減と職場理解の醸成を図っています。進捗はアサヒグループジャパンおよび国内主要事業会社を対象とする「DE&I委員会」にて定期的にモニタリングしています。

②自律的なキャリアの形成支援

キャリアコンサルタント資格を持つ専門人材を配置し、多様な従業員のキャリア形成を総合的に支援しています。キャリアセミナーや研修、eラーニングによる自己研鑽機会の提供に加え、気軽に相談できるキャリア相談窓口の設置やメルマガ発信などを通じて、ライフステージに応じた自律的なキャリア形成を後押ししています。また、経営方針と連動した多様な成長機会を提供し、「共働き・共育て」を前提に、従業員が自分らしく挑戦し続けられる環境づくりを進めています。

③組織風土づくり

経営層主導のトップダウン型推進組織「DE&I委員会」と、従業員有志によるボトムアップ型組織「DE&Iサポーター」の両輪で取組を推進しています。制度整備にとどまらず、対話の機会創出や継続的な啓発活動（アンコンシャス・バイアス研修、有識者講演会、社内メルマガやポータルサイトの活用等）を通じて、インクルーシブな職場文化を醸成しています。誰もが安心して挑戦し、力を発揮できる環境づくりを進めています。

取組成果・今後の方針

取組の成果として、男性の育児休業取得率は約96%まで上昇しました。「共働き・共育て」を前提とした職場環境の整備が着実に浸透しています。今後は取得日数の拡大にも着目し、「制度周知の強化」「取得を後押しする企業風土の醸成」「業務体制の整備」に取り組み、さらなる向上を図ります。また、エンゲージメントサーベイとその結果に基づくフォーカスグループ・インタビューを通じて現場の声を反映し、多様なキャリアパスの可視化を進めることで、自律的なキャリア形成を一層支援していきます。これらの取組を通じて、従業員がライフステージにかかわらず長期的に成長し続けられる環境を整え、持続的な企業価値向上につなげていきます。

キャリアを継続できる環境、多様な人材が協働して新たな価値を生み出す文化をつくる

背景・課題

当社は、2009年の育児・介護休業法改正以降、仕事と生活の両立を支える制度の整備に継続して取り組んできました。共働き世帯の増加や在宅勤務の広がりなど、働き方を取り巻く環境の変化を踏まえ、制度の見直しと多様な働き方を支える環境整備を進めています。互いのキャリアを尊重し、性別や年齢にかかわらず、さまざまなライフイベントに安心して向き合える環境を整えることで、ワークライフバランスの向上を図っています。あわせて、社員一人ひとりが自ら学び、成長しながら、挑戦に向かう機会をとらえ、多様な人材が協働して新たな価値を生み出してく職場づくりを目指しています。

現在の取組

ライフステージに応じた柔軟な働き方と、挑戦を後押しする環境の整備を進めています。

短時間フレックス勤務制度の導入

フレックス勤務可能な職場で育児や介護を理由に短時間勤務を希望する社員が利用できる制度。育児や介護といったライフイベントと両立しながら働く方の「働きやすさ」だけでなく、限られた時間の中でも成果にしっかり向き合える働き方を実現するために導入しました。短時間勤務であっても業務に主体的に関わりたい、成果を出したいという声や、繁忙期に「もっと力を発揮できるのにいまの制度ではの制約がある」という声があったことも背景にあります。これまで短時間勤務者は、始業・終業時刻が固定され、勤務時間を1日単位で管理する必要がありましたが、本制度の導入により、当社の勤務時間帯で始業・終業時間、労働時間を自ら決めることができ、1か月単位で所定労働時間の調整を行うことが出来るようになりました。

人事部門と社員をつなぐ社内ポータルサイトの開設

働き方やキャリア、健康など、“はたらく”に関わるさまざまな制度や仕組みを、よりわかりやすく、より身近に感じてもらうことを目的とした社内ポータルサイト（右図）です。短時間フレックス勤務制度の導入時には、導入に込めた想いや背景、狙いまで丁寧に発信。社員に制度の意義を理解してもらえるような構成としています。また、その他の各種制度についても、制度解説のショート動画等を通じてわかりやすく伝えています。



取組成果・今後の方針

こうした取り組みを通じ、当社の組織活性化調査における「仕事と生活のバランス」は直近3年連続で目標値を超え、「女性活躍推進」のスコアは2023年度に初めて目標値を超え、24年度はスコアアップしました。育休からの復職率は100%を維持しており、24年度の男性従業員の子育休取得率は97%でした。また、子育て中の女性管理職も増えています。社員の声を聞きながら、一人ひとりの意欲と能力に目を向け、それを発揮できる環境を整え、今後は女性特有の健康課題に関する取り組みをさらに進めることで、多様な人材が協働して新たな価値を生み出す文化をつくっていきます。

「地球を輝かせる企業」となることをありたい姿とし、Niterraで働く一人ひとりが成長し、安心して活躍し続けるために、多様な働き方を推進しています。

背景・課題

当社は「Niterraで働く一人ひとりが仕事を通じて成長し、社会で輝き続け、その成長がNiterraグループの永続的発展の原動力となる事で、企業価値の向上を目指す」ことを人的資本経営の根幹に据えています。従業員は最大の経営資源であると認識し、個々の多様性と自律的な成長を尊重することで、企業の成長と個人の幸福を両立できる関係を築く事を目指しています。そのためには、共働き・共育てを可能にする働きやすさの実現が不可欠です。①全従業員が「仕事と家庭の両立」を自身の成長機会として捉え直す啓発活動 ②管理職のマネジメント意識向上 ③多様で柔軟な働き方を実現するための制度の拡充 以上3つの観点で課題解決に向けて両立支援に取り組んでいます。

現在の取組

① 全従業員が「仕事と家庭の両立」を自身の成長機会として捉え直す啓発活動

社員だけでなくパートナーも参加可能な両立戦略セミナーや、ネットワーク構築を目的とした子育て社員の交流会を毎年実施しています。社内ポータルサイトやメルマガでは、育休取得者のエピソードや両立支援制度・ハンドブックを紹介し、社員一人ひとりの理解浸透に取り組んでいます。さらに、従業員が安心してキャリアを築けるよう、国家資格キャリアコンサルタント保持の社内相談員によるキャリア相談窓口の設置や、年齢別キャリア施策の実施などを通じて従業員の成長を支援しています。

② 管理職のマネジメント意識向上

①記載の両立戦略セミナーは上司も対象とし、「育休を『職場の負担』ではなく、業務効率化やチーム力向上の『チャンス』と捉え直すこと」をメッセージとして発信しています。上司や職場がどのような支援ができるかを考え、サポートし合える環境を整えることで、組織全体の発展に繋げています。また、育児や介護と仕事の両立に向け、所属長と適切なタイミングで情報共有や面談を行うための「申請ツール」を導入し、個々の事情に応じたサポート体制を強化しています。加えて、管理職にはDE&I推進や両立支援の具体的なノウハウを提供するEラーニング研修（受講必須）を実施し、マネジメント層の意識向上と風土醸成に力を入れています。

③ 多様で柔軟な働き方を推進するための制度拡充

短時間勤務者のフレックスタイム制度、時間単位の有給休暇等の制度、居住地が勤務地と離れていても在宅勤務を利用しながら働き続けることが可能となる遠隔地勤務制度、国内外にある家族居住地からのリモートワークを可能とする等、多様な人材が活躍できる環境を整備しています。

取組成果・今後の方針

これまでの取り組みにより、女性の育休復職率は100%を維持しています。また、2024年度の男性社員の育児休業取得率は83.7%、平均取得日数は74日に達し、男性も育休を取得しやすい職場環境が定着しています。さらに、これらの子育て支援の取り組みや積極的な地域貢献が評価され、2024年度には「名古屋市子育て支援企業認定」において最優秀賞を受賞しました。今後も、多様性を活かした対話ができる組織づくりを進め、一人ひとりが能力を最大限に発揮し挑戦できる環境を整備することで、やりがいと成長に満ちた多様な人材が輝くNiterraを目指します。

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。

2025年4月には、育児短時間勤務制度について、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した。

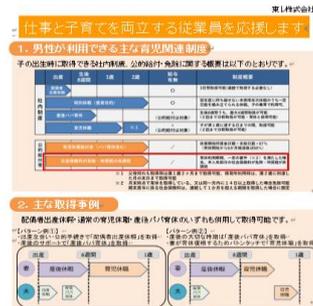
2. 制度を利用しやすい環境づくり

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。

男性の育休取得促進策としては、①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、②男性育休取得事例を社内報で紹介し、育休中の生活スケジュールや制度利用を検討している人へのアドバイスを紹介するなど、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。

また、育児・介護休職者の業務をカバーしてくれた従業員に対する支援として、「育児・介護休職サポート応援金」制度を2026年度より導入します。業務をカバーしてくれた従業員に会社として感謝の意を表すとともに、制度利用者の心理的負担を軽減し、制度を利用しやすい企業風土のさらなる醸成を目指します。

<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、2024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92%、育児休職の平均取得日数は50日となっており、年々増加しています。2024年度からは東レ版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。

一人ひとりの自律的なキャリアとライフの実現を支える企業を目指して

背景・課題

多様性を性別や年齢といった外見的属性だけでなく、価値観や経歴、性格など幅広い違いとして捉え、それらを企業成長の源泉と位置付けています。2015年にダイバーシティマネジメント方針を制定し、多様な人材が能力と持ち味を最大限に発揮できる組織づくりを推進してきました。事業領域や働き方が多様な当社では、従業員一人ひとりが自律的にキャリアを形成し、ライフを含めた「ありたい姿」を実現できる環境整備が重要です。そのため、法定を超える支援制度の拡充や昇格制度の見直しを進め、共働き・共育てが進む社会の中で生じるキャリアの中断や家庭参画の課題にも対応しています。

現在の取組

■全ての従業員が働きやすい制度

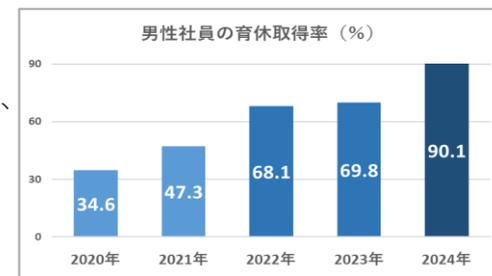
全従業員が多様な働き方を選択できるよう、働きやすさを支える制度整備を進めています。フレックス制度に加え、在宅勤務や短時間勤務、時間単位年休、最大40日の積立年休など、柔軟な働き方を可能とする制度を整えています。また、健康を人的資本と位置づけ、2019年から女性の健康教育を実施（全従業員／管理職／女性対象）し、男性更年期に関するセミナーも定期的の実施しています。

■全ての従業員の自律的なキャリア形成支援

2022年に取締役会直下のダイバーシティ推進委員会を新設し、DEI推進を強化しています。昇格の見極め年限を撤廃し、毎年のキャリア面談で働き方や昇格意向に加え居住地希望を確認し、育成や配置に反映しています。さらに、配偶者転勤帯同休職や不妊治療休職など、キャリアの中断を防ぐ制度を整備しました。加えて、女性管理職候補向け研修を2014年度から継続し、体系的な育成を推進しています。2024年度からは女性経営幹部候補向けメンター制度を導入し、次世代人材の成長を支援しています。

■共働き・共育ての実現に向けた支援

従業員が必要な時期に必要な期間を選んで育休を取得できる仕組みとし、イクボス宣言や管理職研修での啓発を通じた理解促進を図っています。子育て応援パンフレットの整備や復職支援面談に加え、男性育休取得者だけでなく、その上司層の座談会を開催し、職場風土の醸成を進めています。また、3歳の誕生日までの育休や中学入学までの短時間勤務、年間18万円相当の育児支援ポイントなど、家族を支える制度も提供しています。



取組成果・今後の方針

- ・男性の育休取得率は2020年度34.6%（平均取得日数43.3日）から、2024年度90.1%（同59.9日）まで向上しました。
 - ・見極め年限の撤廃により、ライフイベントのタイミングに左右されない昇格が可能となりました。
- 今後も従業員一人ひとりの自律的なキャリアとライフの実現を支え、多様な人材が活躍できる環境づくりを継続していきます。

企業理念 *hhc* を通じた企業価値向上に向けて、女性活躍を経営戦略の中核として推進し、多様な視点を有する人財が力を発揮できる基盤を構築することで、事業成長と社会価値創出の両立を実現する。

背景・課題

当社は *hhc* 理念の実現による企業価値向上のため、多様な人財が長期的に活躍できる環境づくりを重視しており、その基盤として共働き・共育ての実現を支援している。特に、認知症領域では女性の患者様が多く、女性のライフステージ理解は事業戦略上不可欠である一方、育児負担の偏りによる女性のキャリア機会損失や管理職比率の伸び悩みが課題であった。このため、男性育休の促進、妊活休暇・バカンス休暇の新設、妊娠期支援などにより、性別を問わず家庭責任を担える環境を整備するとともに、女性のリーダーシップ研修や社内公募制度などキャリア支援も強化してきた。これらを通じて、キャリア挑戦とライフイベントの両立を可能とし、多様な人財が活躍することで、人的資本を最大化し事業成長と社会価値創出につなげていく。

現在の取組

■男性育児休業の取得促進と長期休暇を取りやすい風土づくり

男性育児休業の取得率向上と長期休暇の取得促進を進め、休暇取得率の向上と平均取得日数の増加を実現してきた。さらに「バカンス休暇」を導入し、育児以外でも長期休暇を取得しやすい仕組みを整えている。推進にあたっては、「長期休暇は周囲に負担をかける」という風土が障壁となったため、役員自ら育児の経験や本音を語るイベントを実施し、管理職の意識改革と心理的安全性の向上を図った。結果として、「管理職が取得したことで自分も取りやすくなった」といった声生まれ、制度の実効性が高まっている。

■女性リーダー育成とキャリア形成支援

女性がライフイベントでキャリア機会を失わないよう、女性向け研修 E-win を中心に、社内公募制度や海外女性リーダーとの対話など多面的に支援している。E-win では他社との合同研修で外部知見を取り入れながら学び合う循環モデルとし、さらに社外取締役や担当役員も参画することで視野拡大や経営層との接点を強化している。ロールモデル不足やキャリアビジョンの不明瞭さといった課題に対して、対話と成長機会の拡大で解消を図っており、参加者からは「昇格への心理的壁が下がった」、「外部交流で刺激を受けた」、「経営層との議論で視座が高まった」との声が寄せられ、挑戦を後押しする環境が整いつつある。

■妊娠期・妊活を含むライフステージ支援

不妊治療や卵子凍結に対応する「妊活サポート休暇」や、妊娠期の情報提供とコミュニティ形成を支援する「EパパEママパスポート」を整備し、治療・妊娠期と仕事の両立を支える仕組みを築いている。しかし妊活は声を上げにくいテーマであり、制度が“使われにくい”という課題が存在した。これに対し、当事者の声を共有するDE&Iイベントを開催し、理解促進と心理的安全性の向上を進めることで利用を後押ししてきた。社員からは「治療と仕事を両立できた」、「孤立感が減った」との声が寄せられている。

取組成果・今後の方針

当社の女性活躍・両立支援の取り組みは、レケンビをはじめとするイノベーション創出や女性管理職の増加など、企業価値向上に確かな成果をもたらしている。また、エンゲージメント調査の回答率が95%に上昇し、Speak up文化が浸透するなど、組織の健全性向上にも副次的効果が得られている。進捗管理では、登用試験の女性受験者比率、男性育休取得率、女性のエンゲージメントスコアなどをKPIとして定量的に把握し、改善を継続している。さらに、Human Capital Report発刊を通じて、人事施策を社内外へ積極的に開示することで他社との連携が進み、外部の優れた取り組みや知見を取り込む循環が生まれ、フィードバックを基にした人事戦略の進化につなげている。

女性の健康課題に向き合う医薬品企業として、支える側の可視化と男性育休取得日数の拡大を通じて誰もが安心して働き続けられる環境づくりと女性活躍を事業と一体で推進しています。

背景・課題

当社は、医薬品を通じて女性特有の健康課題や妊娠・出産といったライフイベントに向き合う企業です。これらのテーマは、女性のキャリアや働き方にとどまらず、企業活動や社会にも影響を及ぼします。

女性の健康を事業の中心に据える企業として、ライフイベントと仕事を両立できる職場であること、とりわけ、育児を女性だけの課題としない環境づくりが重要となりますが、あすか製薬における男性の育児休業取得日数は2022年度平均9.8日にとどまっていた。そこで、取得日数の拡大を目標に掲げるとともに、育児や介護などによる休業者を支える側を可視化する「ワークサポート応援金制度」を導入し、組織で支える仕組みと風土の醸成を進めています。

現在の取組

1. 男性育児休業の取得日数拡大

取得率100%の達成にとどまらず、育児に関わる時間を確保できる環境づくりを目指して、男性育児休業の平均取得日数の拡大を目標に設定しました。その結果、平均取得日数は2022年度9.8日から2024年度16.3日、2025年度（2026年1月時点）29.8日と増加しています。あわせて、経営トップが育児経験や男性の育児参画について社内に発信することで、両立を前提とした働き方への理解を促進しています。

2. ワークサポート応援金制度

共働き・共育てを前提とした組織風土の醸成に向け、多様な働き方の制度を基盤とし、休業者を支える側の貢献を可視化する「ワークサポート応援金制度」を導入しました。育休取得を個人の選択にとどめず、取得者を支える同僚やチームの役割を制度として位置づけることで、組織全体で支えるという考え方を明確にしています。男性育児休業の取得日数拡大という目標とあわせて運用することで、取得しやすい環境づくりと風土醸成を進めています。



3. 女性管理職比率および候補者比率の向上

共働き・共育てを前提とした環境整備を進める中で、女性のキャリア形成と登用推進にも取り組んでいます。女性管理職比率（2024年度13.5%）および女性管理職候補者比率（同20.0%）をKPIとして設定し、2029年度末に向けてそれぞれ20%、30%を目標としています。階層別研修や全社員向けeラーニングを整備するとともに、若手社員向けの手上げ制キャリア研修などを通じて自律的なキャリア形成を支援しています。

取組成果・今後の方針

これらの取り組みを進める中で、男性育児休業の平均取得日数は増加し、女性管理職比率および候補者比率も継続的に上昇しています。こうした変化とあわせて、従業員サーベイにおけるワークエンゲージメント偏差値は54.7と業界平均を上回り、ダイバーシティ関連指標も向上しています。今後は、男性育児休業の取得日数のさらなる向上と女性管理職比率・候補者比率の目標達成を着実に進めるとともに、女性の健康を事業の中核とする企業として、共働き・共育てを前提とした組織風土と女性のキャリア形成を両輪で推進していきます。

「働きやすさ・働きがい・育児とキャリアの両立」を総合的に支え、共働き・共育てを実現する職場環境づくりを推進しています

背景・課題

当社はパーパスを基軸に2030年ビジョンの実現を目指し、統合思考経営と両利きの経営を推進しています。その実現には多様な視点からのイノベーション創出が不可欠であり、人材は最も重要な経営資本と捉えております。一方、人口減少や労働力不足、共働き・共育て世帯の増加が進む社会では、性別を問わず多様な事情を抱える人材が継続して活躍できる環境が整わなければ、優秀人材の確保・定着や生産性の維持に課題が生じるリスクがあります。こうした認識のもと、当社はDE&I推進を戦略的に位置づけ、社長を委員長とするダイバーシティ推進委員会のもとで、共働き・共育てを支える環境整備を重点的に推進しています。

現在の取組

■ 両立支援制度の充実

社員がライフイベントとキャリアを両立しながら長期的に活躍できるよう、国基準を上回る制度を幅広く整備しています。育児休業（最長2歳到達後の翌年4月末まで）育児短時間勤務（小学校6年生まで）に加え、フレックスタイム、テレワーク、配偶者転勤退職制度、転勤回避制度、カムバック制度といった柔軟な働き方を支える仕組みも整備し、ライフステージに応じた多様な働き方を可能としています。また、期末手当補填（育休・産休）や子の看護休暇・配偶者出産看護休暇（いずれも有給）、企業主導型ベビーシッター利用者支援事業の導入など、経済的支援も充実させ、安心して育児と仕事を両立できる環境を整えています。

■ 共育・共育て文化の醸成

制度の整備に加えて「共育て」を前提とした職場文化の醸成にも注力しています。特に男性育休推進では、PCを持たない製造現場に会社方針や制度が浸透するよう、社長・事業本部長をモデルにしたポスター「育休取得ヨシ！」を掲示し、ポスターに添付したQRコードから制度を確認できるよう工夫しています。また、「10分で分かる育休動画」や取得事例のイントラ掲載等で、誰もが情報にアクセスしやすい環境を整備しています。さらに、管理職向け「育休取得推進セミナー」や、全社員向け「アンコンシャスバイアス研修」、男女の家事協働を学ぶ「次世代両立支援研修」などを通じ、共働き・共育てを支える風土づくりを推進しています。さらに、仕事と育児を両立する社員同士が交流するオンラインコミュニティ「パパママつなぐ」を運営し、当事者同士が互いに支え合う風土の醸成も進めています。



取組成果・今後の方針

男性育休取得率：KPI設定当初の2022年度：8.4%から2024年度：52.6%と44.2ポイント向上。取得が進みにくかった管理職・交替勤務者・作業長層にも着実に拡大しています。今後は、蓄積した事例や運用ノウハウの全社展開による更なる取得支援に取り組むとともに、介護や治療等、育児以外の両立支援の充実にも取り組むことで、多様な事情を抱える誰もが働きやすい職場づくりを促進し、従業員の働きがい向上と多様な人材の活躍を実現してまいります。

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

クボタグループは、持続的成長の基盤としてDEIを経営戦略の中核に位置づけ、多様な個性が最大限に力を発揮できる企業文化の醸成を進めています。多様な価値観や経験を尊重し、それぞれの違いを新たな価値創造につなげることが、グローバル市場における競争力向上に不可欠であると考えています。特にEquity（公平性）の考え方にに基づき、従業員一人ひとりのライフステージや家庭環境に応じた機会提供を重視し、共働き・共育てを可能にする両立支援の充実に取り組んでいます。性別を問わず育児・介護と仕事を両立できる制度の整備と利用促進を通じて、従業員がキャリア形成を諦めることなく、継続的に能力を発揮できる環境づくりを推進しています。GMB2030（Global Major Brand）に掲げる長期ビジョンのもと、「On Your Side」の精神を大切にしながら、共働き・共育てを支える環境づくりを通じて、社員一人ひとりが組織の成長を加速させる原動力となり、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

性別に関係なく仕事と育児を両立できる環境づくりを進めるため、育児への参画を特定の性別に限らない考えのもと、育児休業の取得を奨励しています。啓発活動の継続に加え、制度周知や育児休業の取得意向の確認、育児休業者サポートプログラムを体系的に実施することで、両立支援制度の実効性を高めています。また、育児休業取得前から復帰後までを一貫して支援する育児休業者サポートプログラムや、育児休業取得者とその上司が参加する「育児休業復帰支援セミナー」を実施するとともに、経営層からのメッセージ発信や管理職を巻き込んだ取り組みにより、現場で機能する支援体制を構築しています。さらに、育児・介護に関する社内チャットスペースの設置や両立支援ハンドブックの整備を通じ、育児期に限らず、全従業員が柔軟に働ける職場環境の実現を進めています。



■アンコンシャスバイアス研修の実施と継続

女性活躍を含むDEI推進の一環として、無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）への理解を深める研修を2024年より実施しています。初年度は経営層・職制管理職を対象に開始し、意思決定に関わる層から意識変容を促進しました。2025年以降は一般従業員や国内グループ会社へ対象を拡大し、多様な人材が能力を発揮できるインクルーシブな職場風土の醸成につなげています。

■女性の健康課題への対応

女性特有の健康課題（月経随伴症状や更年期症状など）への理解と支援を目的に、「女性の健康に関する相談窓口」の設置や、eラーニング・動画配信による教育支援を実施しています。2024年からは「女性の健康セミナー」を新設し、性別を問わず誰もが受講できる環境を整えることで、職場全体の理解促進を図っています。さらに、子宮頸がん・乳がんについては、巡回バスによる職域検診に加え、オンラインセミナーや啓発動画を通じて受診勧奨を行い、従業員の健康意識向上と早期受診につなげています。

取組成果・今後の方針

制度整備に加え、管理職を巻き込んだ両立支援や意識変革の取り組みを進めた結果、男性育児休暇取得率は2024年実績69.7%から2025年実績92.3%に上昇しました。女性管理職比率も年々増加し、2026年には5.1%となっており、2030年の7%に向けた取り組みを継続しています。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。

誰もが安心して働ける魅力ある職場の実現を目指し、両立支援や多様な働き方を推進

背景・課題

シスメックスでは、多様な人材の活躍がイノベーションの源泉であると考えています。国籍・ジェンダー・年齢・専門分野を超えて、誰もが安心して活躍できる環境づくりを目指し、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」の取り組みを進めています。また、製造業としては女性従業員比率が高いという特性を踏まえ、キャリア継続とワークライフバランスの向上を支える仕組みづくりを推進し、性別を問わず多様なライフステージと働き方を両立できる環境整備を進めてきました。さらに、女性リーダーの育成にも注力し、女性管理職比率を人的資本の重要指標として位置づけ、能力発揮と登用につながる育成施策を展開しています。

現在の取組

多様なキャリアを支える人事制度

グローバルHRポリシーを制定し、グループ全体でジョブ型人事制度を導入しています。職務と求める人材要件を明確にすることで、勤務年数ではなく職務に応じた登用が可能となりました。出産や育児などのライフイベントを経ても、能力や意欲に応じて柔軟にキャリアを築ける仕組みを整えることで、社員一人ひとりが自分らしいキャリアを主体的に選択し、自律的なキャリア形成を促進しています。

柔軟な働き方と両立支援の推進

2021年度に、業務内容や生活スタイルに合わせ働く場所や時間を選択できる「スマートワーク制度」を全社員に導入し、ハイブリッドワークスタイルを採用しました。フレックスタイムや時差出勤、いわゆる「中抜け」などの組み合わせも可能とし、働き方の選択肢を広げることでワークライフバランスの実現を促進しています。

また、法定を上回る育児・介護休業制度に加え、つわり・不妊治療に利用できる「めばえ休暇」、研究開発拠点に社内託児所「キッズパーク」を設置するなど、ライフイベントを支える環境を幅広く整備しています。さらに、男性の育児休業取得を後押しする「パパの育休ガイドブック」の配布や、当事者だけでなく職場全体の理解を深めるセミナーも実施しています。育児と仕事を両立する従業員同士が経験や工夫を共有するラウンドテーブルの開催や、育児休業取得者に向けたダイバーシティ通信の配信を通じて、不安の軽減やノウハウ共有を図るなど、男女ともに利用しやすい両立支援を積極的に推進しています。



▲社内託児所「キッズパーク」

取組成果・今後の方針

- 両立支援制度の周知や働き方に対する意識変容が進んだ結果、男性育児休業取得率は2024年度に77%となり、2025年度目標の65%を大幅に上回る水準に前倒しで達成しました。平均取得日数も2021年度34日から2024年度63日へと伸長しています。今後は、取得率の単純な向上ではなく「65%以上の維持」を基準とし、義務ではなく自然に選択できる環境を重視しながら、取得の質向上と復職後の職場への定着を高めていきます。
- 意思決定には多様な視点が不可欠との考えのもと、2030年の女性マネジメント比率15%を目標に掲げています。昇進意欲を高める取り組みや育成施策の強化、柔軟な働き方との連動を進めることで、多様な人材が活躍できる組織づくりを推進していきます。

働きやすさ、働き続けやすさを土台に、属性活躍と全員活躍を両立するDE&I推進で、
 ありがたい姿「違いを認め、一人ひとりの強みを組織の力に」を目指して

背景・課題

創業以来150年、「科学技術で社会に貢献する」社人と人を大切にする企業文化は当社のDNAとして深く根付いており、DE&Iは、社員一人ひとりが持つ強みや専門性を発揮することで、社会課題の解決に繋がるイノベーションを創出するサステナビリティ経営の柱の一つとしています。1948年に産前産後休暇、育児時間、生理休暇などを設けるなど、働きやすさと働き続けやすさを目指し、女性も定年まで働くことが当たり前になっている長い歴史があります。エンゲージメント調査も肯定的回答率が65%（前年+2）と製造業平均よりも高い一方で、共働きや育児を担う男性が増えるなかで、古い制度の見直し、性別に関係なくさらに働き甲斐が持てる自律的キャリアの促進といった次の課題も見えており、その解決に向け積極的に取り組みを続けています。

現在の取組

男性社員の育児休業取得促進

出産時特別有給休暇の取得を育休取得率にカウントせず、育休を積極的に自分事として取得することを目指しています。取得促進メール、体験記事紹介、取得者と上司の本音トークセッションなどに取り組んでおり、現場の声として部長級への調査で44%が「当たり前になった」と実感しています。現在は長期育休に対応できる組織づくりと会社の支援体制の強化を次のステップとしています。

女性社員のキャリア支援

管理職候補の女性リーダーシップ研修（主任・係長級）や女性管理職研修では、社長や役員との直接対話でエンパワメントを実現しています。また、部下の多様性を組織の力に変える主役である管理職には、新任課長職DE&Iセッション、部長級DE&I研修でダイバーシティ・マネジメントを強化。役員にもアンコンシャスバイアス研修を展開しました。特に、管理職候補へのSHIMADZU Women Next Career Design /（主任級）/ Career Step（係長級）研修では、受講社員だけでなく、部下の変化・成長に大きく影響を与える上司の巻き込み策を強化しました。また、部長級DE&I研修では、受講者の36%が当社の女性活躍に課題感を持ち、過配慮などアンコンシャスバイアスに気付くきっかけにもなっています。半日を費やす本研修は、ダイバーシティ経営担当役員が講師を務め、経営戦略上の重要性を伝えるだけでなく、半年後まで受講者の意識の定着と行動の変化を確認しています。

▼部長級DE&I研修「Diversity is Power」



取組成果・今後の方針

男性育休は、21年度の取得率16.7%から24年度は70.6%、取得日数は平均93日となりました。当社ではキャリアの男女差の解消には取得日数が重要と考えており、今後は長期取得が当たり前になることを目指していきます。女性のキャリア支援では、管理職を将来のキャリアの選択肢の一つとして当たり前になることを目指し、主任級・係長級の管理職候補者研修参加者を人事の指名制から上司推薦に変えたことで、女性限定研修へのネガティブな意見が減少、「キャリアに自信が持てる」が受講前15%から受講後85.6%に向上しています。また、係長級受講者の79%が管理職試験を受験し、そのうち47%が合格しています（受講者全体では37%）。こうした女性活躍への取り組みは全員活躍の柱ですが、社員一人ひとりが経営戦略の役割を自分事として担い、キャリア展望を持てることこそが個々の力を引き出すことに繋がると考え、常に社員の声を聴きながら取り組みを強化し続けています。

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。
- ・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。参加した女性管理監督職層によって抽出されたステップアップの足かせとなる「管理職の働き方」の改革、「管理職のキャリア形成方法」の多様化を2025年度のプログラムの重点課題とし、プログラム参加者を男性管理職にも拡大し、セミナー、グループディスカッションを通じて、管理職の在り方を見直す取り組みとして進展。今後も活動を継続・拡充します。



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、現在は100%取得を目標に活動をしています。
- ・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。

「育児という家庭での責任を果たしながら働き続けていきたい」という意欲ある人を支援し、持続可能な社会づくりに貢献

背景・課題

ソフトバンクでは、持続可能な社会づくりに貢献することは重要な経営のテーマであり、中でも次世代の社会を担う子どもを安心して産み、育てられる職場環境をつくることは、企業に求められる基本的な役割の一つと考えています。全ての社員が性別にかかわらず仕事と育児を両立し、能力を十分に発揮できる企業風土を実現するため、以下二つを育児支援制度のポリシーとして掲げています。

- ・育児を行う従業員が、さらに成長意欲を持ってモチベーション高く仕事に取り組める仕組みづくり
- ・育児が阻害要因となり、退職や本来の能力が発揮できないような状況を回避する仕組みづくり

現在の取組

2020年度に実施したアンケートでは、自身も育休を取得したいと希望しながらも、育休取得に対して障壁を感じている男性社員が多く、実際の男性育休取得率も約3割にとどまっていたことから、この状況を改善するため、以下のような取り組みを開始し、現在も継続しています。

①経営層からの発信

株式会社ワーク・ライフバランスが主催する「男性育休100%宣言」に賛同を表明するとともに、社内のポータルサイトでも、社長が「男性育児休業取得の強い推奨」に向けたメッセージを発信しました。

②風土醸成

社内制度に関する理解促進と男性の育児休業取得への理解浸透を目的とし、さまざまな情報発信を行っています。メルマガやセミナー、管理職向け／一般職向け研修のほか、具体的なイメージが持てるような、実際に育休を取得した男性社員のインタビューの発信や育休を取得した管理職と部下の対談企画などを行っています。

③法定を上回る育児支援制度

経済的な障壁を軽減するため、従来より初回の育休期間の最終5営業日は有給としていましたが、これに加え、育児休業への積立年休を充当を可能としました。
（積立年休充当日は給与・賞与いずれも支給対象）



取組成果・今後の方針

男性育休100%宣言を行った2021年度時点では約3割であった男性育休取得率は、2024年度末に78%を達成しました。2025年の政府目標である50%は既に達成済していることから、2030年度までに85%という目標に更新し、この目標を、社外公開している非財務レポートに明記しています。制度の整備と地道な啓蒙・情報発信が、性別にかかわらず育児に携わり仕事との両立を図る風土の醸成につながると考え、今後も取り組みを継続してまいります。

年齢・性別・国籍・障害の有無にかかわらず、誰もが活躍できる社会の実現をめざします。

背景・課題

パナグループは1976年の創業以来、「社会の問題点を解決する」という明確な企業理念のもと、ダイバーシティを推進し、すべての才能が輝く社会、それぞれのライフスタイルに合わせた働き方のできる社会の実現を目指して、事業活動を展開してきました。社内においても、多様な働き方を推進する人事制度を構築し、近年はさらに多様化するニーズに合わせて人事制度や研修プログラム等を新設・拡充しています。ライフイベント期のキャリア継続への不安をなくし、育児・健康課題に関する支援を充実させるべく、「キャリア形成支援」と「性別を問わない両立支援」を両輪で推進。誰もが安心してキャリアを継続できる環境づくりを進めています。

現在の取組

1.多様な相談窓口の設置・ライフイベント期のキャリア伴走支援

社員のキャリアの相談のみならず、自らの健康やライフスタイルについてなど様々な悩みを相談できる窓口を用意。産業医や健康推進室、人事部の「ワーク・ライフ・ファシリテーター^(※)」による支援に加え、先輩ママ社員との座談会など社員同士の横の繋がりも重視。女性の健康サポートプログラムも拡充しており、女性特有の健康課題や育児・出産の悩みを専門医に相談できる「オンライン相談窓口」を設置しています。

※ワーク・ライフ・ファシリテーター：キャリアや仕事、家庭、介護や育児との両立等、社員やその家族の健康に関わるあらゆる悩みをケアするサポーター

▼ワーク・ライフ・ファシリテーターによる個別相談



2.子育て支援環境の充実とコミュニティ形成

兵庫県淡路島では、オフィス内に「淡路アイランドインターナショナルスクール (AIIS)」を設置し、STEAM教育や学習塾、空手やダンスなどの習い事などを提供することで、働く親を支える子育て環境を整備。東京 南青山オフィスでは、長期休暇中の企業内学童「Miracle Kids」を実施し、春・夏・冬の3回でのべ178世帯・600名以上の子どもが参加。工作や環境学習、サッカーやボッチャ体験、校外学習など多様なプログラムを展開。2021年からは、淡路島にて「ひとり親働く支援プロジェクト」を開始。豊かな自然環境の中で仕事・育児・生活をトータルに支援。2025年5月末までに39世帯・90名を支援しています。

▼AIIS幼稚園の授業風景



取組成果・今後の方針

これまでの取組により、従業員全体に占める女性の割合は53.9%、女性管理職比率は50.2%、男性育休取得率は77.1%・男性育休平均取得日数は86.1日^(※)となりました。ワーク・ライフ・ファシリテーターによるキャリア伴走支援や柔軟な働き方の浸透により、ライフイベント期も継続就業できる体制構築や、更なる育児参画促進に向けた施策を改善・拡充しています。今後も、性別に関わらず仕事と育児を両立できる環境の実現を目指し、誰もが豊かな人生設計を描くことのできる環境づくりに貢献してまいります。

※パナグループおよび全ての国内連結子会社が対象/2025年5月末時点で算出

「共働き・子育て」の更なる進化に向けた制度変更や風土醸成の取組みについて

背景・課題

当社は多様な人材の掛け合わせによるイノベーションの創出や優秀人材の獲得を目指し、DE&Iを推進しています。従業員の男性比率が高い業種である中、女性の定着支援から取組みを開始し、現在は性別を問わず「働きがい・働きやすい」環境整備に注力しています。その結果、女性管理職比率は5.1%、男性育休取得率は94%まで向上しました。一方で、育児休業期間や短時間勤務の利用は依然として女性に偏るなど、勤務時間の差異やキャリアの幅の制限が、男女のキャリア形成へも影響することが新たな課題となっています。更なる女性活躍の推進には「共働き・子育て」をより社内に定着化させ、性別によってキャリアに差がでない環境整備が不可欠であり、今年度はその課題解消に向けた取組を推進しました。

現在の取組

●柔軟な働き方

取得事由を限定しないフレックス制度や在宅勤務、時間単位有休の導入に加え、DXによる業務変革を通じて“限られた時間でも最大限に活躍できる仕組み”を整えています。また、遠隔地勤務制度や海外帯同休職制度により、居住地の変化による離職やキャリア断絶を防止しています。

●「共働き・子育て」を支える両立支援

法定以上の休業・短時間勤務制度やベビーシッター費用補助等に加え、2026年度からは短時間勤務の柔軟化（取得回数・期間の緩和）を実施します。これにより、男性の短時間勤務の取得や女性のフルタイム復帰への心理的・物理的なハードルを下げ、男女双方がキャリアと育児を両立しやすい環境を構築しています。さらに、保育料補助制度の新設により、早期復職への意欲向上も支援しています。

●組織全体の風土醸成

復職後の「両立と活躍」意識を高める研修や、バイアスを排除した適切な評価の実施、継続的な座談会開催等により、一人ひとりがイキイキと働ける環境を整備しています。また、企業内学童保育「Daigas Kids プログラム」の開催は、物理的な預かり支援に留まらず男女ともに両立することを肯定する文化を、改めて社内全体に醸成する契機となりました。



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：94%、平均取得日数：約1.5か月間(2024年度実績)になる等、性別に関わらず共働き・子育ての環境は整いつつあり、毎年実施するワークエンゲージメントスコアは世間水準よりも高く推移しています。今後も女性活躍や多様な従業員の輝き向上に向け、従業員と企業の価値が相互に高まる環境づくりを目指します。

“個”の力を引き出す人的資本経営による、性別を問わない「共働き・共育て」と仕事の両立支援

背景・課題

東急グループでは、経営理念の一つとして「個性を尊重し、人を活かす。」を明示しています。当社は“個”の力を最大限に引き出す人的資本経営を掲げ、従業員の声を継続的に把握し、制度整備やキャリア支援策、環境改善、そして互いの違いを尊重し合える風土づくりに取り組んでいます。従業員一人ひとりが自分らしく輝きながら働き、最大限のパフォーマンスを発揮するには、「仕組み」と「風土」の双方が強固に連動することが不可欠なためです。性別・年齢・障がい・家庭環境・価値観などの違いを尊重し合うDE&Iの推進は、共働き・共育ての支援にとどまらず、一人ひとりが安心して挑戦・成長するための前提であり、当社にとって経営上の重要なテーマです。

現在の取組

1. 性別を問わない「共働き・共育て」と仕事の両立を実現・支援する仕組み
従業員一人ひとりの状況に応じて働く時間や場所を自律的に選択できる「スマートチョイス」を基盤に、人との最適なつながりと柔軟性を両立する「ベストハイブリッド」な働き方を推進、情報発信しています。具体的には、コアタイムなしのフレックスタイム制等により、働く時間の柔軟性を高めるとともに、在宅勤務のほか全国に展開するシェアオフィス「New Work」によるテレワーク環境を提供し、日数や時間の制限なく勤務を可能としています。さらに、育児だけでなく介護・看護の場面でも、1日2時間または週休3日を限度に就業時間や日数を短縮できる短日数短時間勤務制度を設け、性別を問わない「共働き・共育て」と仕事の両立を支えています。
2. 男性従業員の育児休業取得促進
男性の育休取得推進は、従業員とその家族の生活を充実させるだけでなく、通常の勤務では得難い経験や気づきをもたらし、結果として長期的に働きがいを持って当社で活躍することにつながると考えています。そのため、2026年度末までの目標として「男性育休取得率100%達成・維持」を掲げています。指標には、「前年度に子が生まれた男性従業員のうち、前年度と当年度に育児休職等を取得した者の割合」を用いています。これは対象者一人ひとりと向き合い、取得状況を確実に把握するためです。また、育休の一部有給化による経済的負担の軽減や、未取得者に対する取得推奨や上長への取得促進の働きかけなども継続的に行っています。
3. 「セルフケア休暇・出生支援休職」の導入
性別を問わず体調管理に利用できるセルフケア休暇を導入し、体調不良時の無理な就業を防ぐことで就業継続を支援しています。あわせて、パートナーの妊娠・出産を支える出生支援休職を整備し、男女双方の働き方の継続性を高め、共働き・共育てを支えています。

取組成果・今後の方針

男性育休取得率が2024年度に100%へ到達し、平均取得日数は84.9日に伸長しました。単に休暇取得を促すだけでなく、育休本来の趣旨が社内に浸透し、男女問わず育児と仕事を両立できる風土が根づいてきたことを示す成果です。女性管理職比率も年々上昇しています。今後も、多様なライフイベントを前提とした働き方を推進し、社員一人ひとりが安心して挑戦・成長できる環境づくりを進めていきます。

性別を問わないライフとキャリアの両立支援を通じ、社員のみならず社会全体のウェルビーイングを目指します。

背景・課題

当社では、性別を含めた属性と知識・経験の両面において人財の多様性が高い企業となることで、中長期的に企業価値が向上し、事業の持続性も高まるという考えのもと、DEIを推進しています。
 その中で育児などのライフイベントへの男性の参画が十分ではなく、そのことが女性のキャリア形成にも影響しているという考えのもと、男性の育休取得、さらには家事への積極的な参加を促進しています。
 またライフとキャリアの両立を性別にかかわらずサポートするとともに、生産性向上に関する取り組みを進めることによって、多様な人財がその個の力を最大限発揮できる環境を整え、社員のみならず、社会全体のウェルビーイングの実現を目指します。

現在の取組

1. 男性の育児・家事参加の促進

- ・「育休計画」の出生予定日2ヶ月前までの提出義務化
 (取得申請しやすい環境づくり、および育休取得中の所属組織の体制維持に向けた準備のため)
- ・男性育休取得についての国や会社の制度の活用に関する情報発信の強化
- ・育休取得者と取得者所属長のリアルな体験談の共有
- ・男性の家事参加促進のためのイベント開催(家事セミナー、料理教室)

2. 性別にかかわらず育児との両立支援施策の実施

- ・法定を上回る育児休職・短時間勤務制度(育児休職：3歳まで、短時間勤務：小学3年生まで)
- ・ライフイベントに伴う休職期間が、昇格に影響しない制度
- ・育休復帰者を対象とした、マネジメント意識情勢セミナーの実施

3. 生産性向上に関する取り組み

- ・スーパーフレックス制度やテレワーク制度の導入。
- ・出社とテレワークを組み合わせた「ハイブリッドワーク」に関する基本方針の設定
- ・DXへの理解促進と活用機会の拡大を目的とした、DX教育の拡充。



男性向け料理教室の様子

取組成果・今後の方針

- ・2024年度の男性育休取得率は87.5%となっており、100%達成を目指し取り組みを継続します。
- ・2025年度末までにJALグループ女性管理職比率を30%とする経営目標を掲げて取り組みを進め、2024年度末時点で31.5%と、1年前倒しでの達成となりました。今後も男女差のない育成・登用を進めてまいります
- ・人とテクノロジーの協働による抜本的な生産性向上を進め、「持続可能なオペレーション体制」を確立します。

人と組織を最重要な経営資本とし、多様なグローバル7万人の力を覚醒させ結集することで、唯一無二のBe the Right ONEとして、未来の子供たちにより良い地球を届けることをめざします。

背景・課題

事業のグローバル化や多様化、高度化が進む中、企業価値の源泉は「多様な人財が力を発揮し続けられる組織力」へと移行しています。豊田通商は、グローバル7万人の多様な人財を強みに、「事業と人の成長を相互に実現する人財・組織づくり」を推進してきました。共働き・共育で支援を含むDE&I推進と柔軟な働き方支援を通じ、個々の力を最大限引き出すPeople Company Toyotsu（人の豊通）の実現を目指しています。

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

育児休業の期間を「休み」ととらえず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学ぶという考え方です。アンコンシャスバイアス研修を導入し、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、働き方の選択肢を広げてきました。対面コミュニケーションとデジタルでのコミュニケーションをバランスよく推進し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に努めています。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等、組織全体でのコミットメントを高めています。

取組成果・今後の方針

「育習」の浸透により、男性の育児休業等取得率は目標100%に対し2024年度96.4%、2025年度は2月時点で100%となっています。女性の産休・育休復帰率は100%で、一時的に職場を離れてもキャリアを継続できる環境が実現できています。エンゲージメントサーベイの「社員エンゲージメント」スコアは対前年比で4ポイント、「社員を活かす環境」スコアは対前年比で3ポイント上昇しており、柔軟な働き方の推進が社員のエンゲージメント向上に現れていると考えています。今後は、育児休業からの早期復帰を促す施策や、復帰後のキャリア支援によってキャリアの断絶を最小化することを推進すると共に、DE&Iのさらなる推進を通じて組織全体の活力を高め、社員が主体的に活躍できる豊田通商らしい企業文化を目指していきます。



コーポレートメッセージ「Enriching lives and the world」の実現に向けて、多様な人財一人ひとりの力を最大限引き出す経営を推進し、社会課題解決を通じて企業価値向上を目指します。

背景・課題

住友商事は、ビジネスを取り巻く環境が多様化・高度化する中、変革期の世界で持続的に成長していくため、Diversity, Equity and Inclusionを「価値創造」、「イノベーション」、「競争力」の源泉と位置づけています。属性や従来の価値観にとらわれることなく、多様な視点や考え方を持つ一人ひとりが自分らしく力を発揮できる組織文化を醸成することで、個々の力を最大限に引き出し、新たな価値創造やイノベーションにつなげてきました。こうした考え方のもと、社員一人ひとりがパフォーマンス高く活躍できるよう、「働き方」の選択肢を広げており、「共働き・共育て」もその重要な取組みの一つとして推進しています。

現在の取組

住友商事では、多様な社員一人ひとりが、それぞれのライフや価値観、キャリア観に応じて自ら最適な選択を行いながら最大限に力を発揮し、持続的なキャリア形成と成長を実現できるよう、環境整備と機会提供に積極的に取り組んでいます。

具体的には、柔軟な働き方の促進（コアタイムのないスーパーフレックス制度、テレワーク勤務、ドレスコードフリー）や、メリハリある働き方の促進（長時間労働の是正・休暇取得推進）、心身の健康を支えるインフラ整備（若年層を含む乳がん・子宮がん検診等の人間ドックのオプション補助、社内診療所・カウンセリングセンターの設置）を行っており、高い付加価値を生み出すアウトプット志向の働き方を実現するため、社員の自律的且つ柔軟な働き方を促進しています。

キャリアと育児の両立支援についても、法定を上回る育児休職や短時間勤務、保育施設との提携など、ハード面の整備を行っています。同時に、育児休職については取得率向上のみを目的とせず、「性別にかかわらず、育児休職を取りたい人が取りたい時期に、取りたい期間取得できる職場」を目指し、社内での啓発活動や出生時の育休取得意向確認を徹底することで、男性の育休取得も当たり前の文化として定着しつつあります。

また、多様なライフとキャリアを支援する制度として、子のみを帯同する海外駐在への支援、配偶者の転勤同行後の再雇用制度、介護セミナーや専門家による個別相談等があります。

女性リーダーの登用・育成の一層の加速に向けては、社内メンター制度、社内外マネジメント研修への派遣、女性社員同士のコミュニティ形成に加え、配偶者の転勤時等のライフイベントに応じたアサイメントの柔軟な対応を行っています。

さらに、自律的なキャリア形成の観点では、従来の定期的なキャリア面談実施に加え、社内公募制度の拡充、リスキリング機会の提供、アルムナイ制度の創設、職掌の統合などを進めてきました。当社の成長の原動力は社員一人ひとりであるため、社員が自らの意思でキャリアを描きながら、力を最大限に発揮し、成長し続けられるよう、当社は環境整備と機会提供を継続していきます。

取組成果・今後の方針

これらの取組みにより、男性の育児休職取得率は78.6%、取得平均日数は37日（ともに2024年度）と着実に向上しています。また、毎年実施しているエンゲージメントサーベイ結果においても、「個人の尊重」や「成長の機会」が社員の意欲向上に強く寄与していることが確認されています。今後も、コーポレートメッセージ「Enriching lives and the world」の実現に向け、多様な人財一人ひとりが自分らしく働きがいを感じ、未来を拓く挑戦に前向きに取り組める職場環境づくりを進めています。今後も、社員一人ひとりの成長が当社グループのビジネスの成長を牽引し、その成果が新たな成長機会として社員に還元される好循環の実現を目指していきます。

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の実現を目指します。

背景・課題

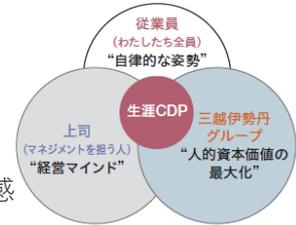
企業理念のミッション「こころ動かす、ひとの力で。」にあるように、従業員一人一人の「ひとの力の最大化」の実現が当社グループの価値向上につながるという考え方のもと、性別を問わず全員が活躍できるよう、働きがい・働きやすさを実感できる環境づくりを推進しています。また、三越伊勢丹グループでは、2025年度からの中期経営計画に掲げる通り、ビジネスモデルを百貨店業から個客業へ大きく転換していきます。この大きな変革を実現するため、女性に限らず多様な個人の力を最大化させ、その力を融合・活性化することでイノベーションを創出し、お客さまへの更なる提供価値の向上を図っていきます。

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として「[人と組織の基本的な考え方](#)」を策定し、「従業員」と「上司・会社」それぞれへの期待と役割を明確にしました。
- ・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、「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、介護などのライフワークバランスに合わせた仕組み](#)を整えます。「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行い、従業員の成長実感に繋がります。このように、「従業員・会社・上司」が三位一体となり、[生涯CDPの取り組み](#)を推進していきます。



②働きやすさ向上の取り組み

- ・安心して働ける環境づくりに向けて、「適正な労働時間管理」と「ハラスメント・ゼロ」を重点テーマとして取り組んでいます。具体的には、従業員・上司それぞれに求められる行動指針を明示した[労使共同宣言](#)を発信するとともに、「適正な労働時間管理」の啓発ポスター掲示やガイドライン発信、全役員・全従業員を対象としたeラーニングの実施等の浸透活動を継続しています。
- ・2024年度には勤怠管理システムを更改し、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、対象者は発生した場合は、面談による原因・対策の確認とHDSへの報告を実施。単なる労働時間の削減にとどまらず、業務改革による生産性向上とあわせてグループ全社での時間管理の徹底を進めています。

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、働きやすさ3.91と良好な状態を維持。有給休暇取得率は81.8%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、2025年度も男性育児休業取得率100%が実現しています。所定労働時間外平均は約5時間で、年間の総実労働時間は2020年度より1,700時間台を達成・維持しております。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)三越伊勢丹の実績、エンゲージメント数値：2025年度実績（5段階評価）、その他数値：2024年度実績

「多様でプロフェッショナルな社員が挑戦し続け、働きがいを感じる職場とチームの実現」を目指し、育休をきっかけとしたチームレジリエンス(※1)強化の取組を推進

背景・課題

- 三井住友銀行では、既婚の従業員の共働き比率が30代では約7割、20代では約9割に達しており、2025年度の新入行員アンケートにおいても、結婚後の家庭（家事、育児、介護等）にかかる時間のパートナーとの分担割合は半分ずつが理想と回答する新入行員が男女ともに7割を超えており、性別を問わず仕事と育児を両立しながら活躍できる組織づくりがますます重要になっています。
- また、介護や治療をはじめ、プライベートな事由と仕事を両立する従業員は今後増加していくことが見込まれ、共に働くチームメンバーが突然不在となる等、急な欠員が発生する可能性が今後高まっていくものと考えています。その中で、安定的に業務を継続し、お客さまや社会に価値を提供し続けるための体制を構築することが必要不可欠となっています。

現在の取組

性別を問わず仕事と育児を両立しながら活躍できる組織をつくるために以下2点に取り組んでいます。

1. 育休をきっかけとしたチームレジリエンス強化

- 上記背景と、相応の準備期間が確保できるという育休の特徴を踏まえ、各職場において育休で欠員が発生することを好機と捉えたチームレジリエンス強化の取組を推進しています。さらに、推進を加速させるため、各職場におけるチームレジリエンス強化の取組に対する報奨金支給を実施しています。従業員からの育休取得の申出をきっかけに、その従業員が所属するチームメンバーと共に、困難な状況乗り越えられるチームづくり(※2)に取組み、実際の育休期間においても安定的に業務を運営した場合に、一人あたり5万円の報奨金を支給するというものです。
- 他にも、チームレジリエンス強化に向けた取組のポイントを纏めた『チムレジガイドブック』の制定やチームレジリエンスに関する研修を実施しています。

2. 男性従業員の育休必須化

- 性別による役割分担意識を払拭し、男性の育休取得や育児参画が「当たり前」というカルチャーを醸成するべく、2歳未満の子を持つ男性従業員の約1ヶ月の育休取得を必須化しています。本取組は、男性の育休取得や育児参画が「当たり前」となるまでの時限的措置として、2028年度までを実施期間としています。

取組成果・今後の方針

- 今後はチームレジリエンス強化の取組事例を収集し、ナレッジの蓄積・横展開を進めていきます。
- 本施策により、従業員が性別に関わらず、プロとしてワークもライフも自律的にマネジメントできる状態をつくること、育児事由のみならず、介護や病気等で突然人が抜けても業務運営が可能なレジリエンスの高い組織を目指しています。

(※1) 三井住友銀行が考える「チームレジリエンス」の定義：チームが困難な状況に直面した際に、その状況に迅速・柔軟に適応し、乗り越えていく力のこと

(※2) チーム意識の醸成、チーム運営の仕組み化（サブ担当制の導入やジョブローテーション等）、仕事の見える化・整理等を指します。

「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、平等だけでは女性は活躍できなかったため更なる推進を目指し「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：法定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。法整備される2019年から育児休業取得率100%を継続して達成。2025年からは取得“率”だけでなく取得“日数”にも着目し、休業を支える従業員に対し「育児介護応援手当」を支給。育児や介護休業を必要とする従業員の心理的負担を軽減し、周囲の従業員も積極的に休業取得を応援する風土を醸成。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、2025年にはがん休暇や休職期間の延長もするように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2024年度84.6%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。

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。

工事現場に設置する看板 ▶



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2025では「ウーマンエンパワー ママパパ投票賞」受賞。マイナビ転職 BEST VALUE AWARD2026では「優秀賞受賞」受賞。Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2025 39位。
 女性管理職比率は2019年度3.8%から2024年度7.1%と上昇し、着実に女性のキャリア形成に繋がっている。