

能美防災株式会社

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法一体型行動計画

当社では、男性も女性もキャリアと育児を両立できるよう支援します。特に女性のキャリアをサポートする取り組みを積極的に推進し、一人ひとりの個性を活かして希望とやりがいを持ちながら働き続けることを目指します。これにより、イノベーションを生み出し、価値を創造していくための雇用環境と、仕事の質を高める働き方改革を推進するために、次の行動計画を策定します。

1. 行動計画期間

2025年4月1日～2029年3月31日までの4年間

2. 当社の状況

(1) 社員に占める女性の割合が低い

女性社員の採用比率は、年々高まってきているものの、社員に占める女性比率が19.3%と産業平均値より低い。

(2) 上級職（管理職相当）に占める女性の割合が低い

女性の上級職比率が2.1%と低く、女性社員のキャリア形成につながるロールモデルが少ない。

(3) 男女で差がある育児休業取得率

男性の育児休業に関して、女性は100%の割合で取得している一方で、男性は31.8%である。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 上級職（管理職相当）に占める女性割合を増やすため、ロールモデル10名の提示

※ロールモデル：仕事にともなう能力・姿勢・ライフプランなど、幅広い観点から「こんな風になりたい」と思える目標

●2025年4月～

- ①女性社員が「自分もこの人のようにになりたい」と将来像を描けるよう、女性上級職及び活躍している女性の先輩社員にインタビューする。
- ②ロールモデルへのインタビュー内容を社内イントラ等で提示する。

●2027年4月～

- ①女性社員が自分の悩みや課題をシェアしあい、一緒に解決策を見つけて、前向きにキャリアを歩めるようにロールモデルと交流できるワークショップ（研修）を開催する。

目標 2 女性社員比率の拡大と育成

- 2025 年 4 月～
 - ①採用ホームページの情報等を拡充し、女性からの応募をさらに喚起する。
 - ②女性求職者も現場を体験できる現場見学会等を開催する。
- 2026 年 4 月～
 - ①女性求職者の緊張感を和らげ、気兼ねなく面接を受けられるよう、女性の採用面接担当者を 3 割以上とする。
- 2027 年 4 月～
 - ①男性社員が中心だった職場に、多様な職務経験ができるよう女性社員を計画的に配置する。

目標 3 男性の育児休業取得率を 60%以上とする

- 2026 年 4 月～
 - ①男性社員が育休取得のメリットを理解し、職場の支援を受けて働き方を変えることで仕事のパフォーマンスを向上させるために、育休取得を支援するポイントをまとめたハンドブック等を作成・配付する。
- 2027 年 4 月～
 - ①男性育休取得者の有意義な体験談をインタビューする。
 - ②体験談を社内イントラ等で紹介する。

目標 4 働き方改革を継続して実施

- 2025 年 10 月～
 - ①職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識（性別を理由にして役割を固定的にわける考え方）の是正のための情報提供を行う。

目標 5 男女ともにキャリアと子育ての両立ができるように支援

- 2025 年 4 月～
 - ①これから結婚、出産というライフイベントを迎える女性社員が、妊娠～出産～育休～両立生活において、その時々で考えたいことや両立を成功させるためのポイントをまとめたハンドブック等を作成・配付する。
- 2026 年 10 月～
 - ①妊娠から育休、職場復帰後までの時系列で、育児期の男女社員が直面する仕事と育児の両立における課題とそれに対するマネジメントのポイント、自社の制度をまとめたハンドブック等を作成・配付する。
- 2028 年 4 月～
 - ①育児休業からの復帰支援のための面談を開始する。
 - ②ハンドブック等を活用して、働き続けながら子育てを行う社員がキャリア形成を進めていくために必要な知識・情報の共有、固定的性別役割分担の解消及び働き方の見直し等に関する管理職教育を実施する。

以上