

東邦ホールディングス株式会社 女性活躍推進法に基づく行動計画

1. 計画期間

2026/4/1～2029/3/31

2. 課題

- ①当社女性管理職比率 16.7%を踏まえ、政府目標水準を見据えた更なる積極登用が必要である
- ②育児・介護・健康の両立支援制度の拡充が必要である

3. 目標

- ①管理職に占める女性割合を 25.0%以上にする
- ②時間単位休暇や時差出勤制度の適用範囲拡大について全社員へ周知を行い、制度の認知度および理解度を 100%にする

4. 取組内容

【目標 1 取組内容】

- ・ 現評価者に対し D E & I への理解を深め、アンコンシャス・バイアスを認識するためのマネジメント研修を実施する。(2026 年度～)
- ・ 上司との定期的な 1on1 ミーティングを強化し、本人のキャリア意欲に基づいた重点的な業務分担や役割の付与を行う(2027 年度～)
- ・ 係長級、主任級の女性社員を対象とした女性向けキャリア形成研修を通し、管理職への挑戦意欲の醸成を促す(2028 年度～)

【目標 2 取組内容】

- ・ 育児休業に関する諸制度の周知を徹底し、性別を問わず育児休業を取得しやすい職場環境の整備を継続する(2025 年度より継続中)
- ・ 介護に直面する社員の不安を解消し、仕事との両立を円滑に進めるため、仕事と介護の両立支援ハンドブックを作成・配布し、社内制度の周知と利用促進を図る(2026 年度～)
- ・ ヘルスリテラシー向上に向けた情報提供や研修を実施し、社員が自らの健康課題を正しく理解し、早期に適切な支援や制度を選択できる組織風土を醸成する(2026 年度～)
- ・ 1on1 ミーティング等を通じて、健康上の配慮が必要な社員の状況を早期に把握し、本人の体調や通院頻度に応じた役割の再検討や業務量の調整を柔軟に行う(2027 年度～)