

## ブラザー工業株式会社 行動計画

ブラザー工業では、ダイバーシティ経営を推進するうえで、女性のさらなる活躍を重要課題の1つと捉え、全社員がそれぞれのスタンス・ライフイベントに合わせキャリア形成ができるよう、環境の整備に引き続き取り組んでまいります。

### 1. 計画期間

2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間

### 2. 目標及び取組の内容

#### 目標① 女性上級職

- 1.女性上級職(管理職相当及びそれと同等の処遇を受ける専門職)の人数を2025年度末に60名以上とする。
- 2.2026年度以降の5年間で女性上級職となりうる候補者の人数を2025年度末に100名以上に増やす。

<取組内容>

- ・キャリア形成のための制度・機会提供・研修や面談などの継続と改善、及び新設の検討
  - ・仕事と育児介護の両立を支援する制度・研修・座談会などの継続と改善、及び新設の検討
- 2022年10月 直近2年の計画進捗状況・取り組みを確認し、キャリア面談やカウンセリング等の実施を検討  
2024年10月 直近2年の計画進捗状況・取り組みを確認し、キャリア面談やカウンセリング等の実施を検討

#### 目標② 男性の育児休業

- 1.男性の2週間以上の育児休業取得率を、2025年度に60%以上にする。
- 2.男性の合計4週間以上の育児休業取得率を、2025年度に30%以上にする。

<取組内容>

- ・多様な働き方を実現する制度の運用・改善、及び新設
  - ・キャリアやワークライフバランスに関するアンコンシャスバイアスを是正する活動
- 2022年4月 育児休業取得の対象となる従業員へ個別に取得を促す取り組みを開始  
2023年4月 直近2年の計画進捗状況・取り組みを確認し、さらに取得を促す取り組みを検討

### 3. 目標に関する現状および実績

#### 目標① 女性上級職について

2020年度末までの行動計画における目標：女性上級職44名以上に対し、45名にて達成

#### 目標② 男性の育児休業について

2019年度実績：取得率約33%、2週間以上の取得率約19%、4週間以上の取得率約12%  
(定義：男性の育休取得者数、2週間・4週間以上の取得者数 ÷ 配偶者が出産した男性従業員数)

以上