

住友林業株式会社 女性活躍推進法 第4期行動計画（期間延長）

（女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画）

女性の活躍を推進し、全ての社員がいきいきと働くことができる職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

記

1. 計画期間

2025年1月1日 ～ 2027年12月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1. 管理職に占める女性社員の割合を2027年12月31日までに6%以上にする。

<取組内容・実施時期>

女性社員が意欲を持ってキャリアを形成し、管理職として活躍するよう、女性社員および職場の意識を醸成するための取組を推進する。

- 2025年 2月 2025年より毎年、女性の健康に関するセミナー等の啓発活動を実施する。
 - 2025年 3月 2025年より毎年、国際女性デーにちなんだ啓発イベントを実施する。
 - 2025年 9月 2025年より毎年、女性管理職候補の計画的な育成プランを作成し実施する。
 - 2026年 10月 職種や職群ごとなど、女性社員同士のコミュニティづくりを実施する。
 - 2026年 10月 イン트라ネットで女性社員の多様な活躍事例を紹介する。
- 2027年以降、上記効果や社員からの意見を基に、計画期間を通して継続実施する。

目標2. 男性社員の育児休業取得率を2025年度以降毎年100%とする。

※育児取得率＝当該年度に育児休業を開始した男性社員数／当該年度に子が生まれた男性社員数

<取組内容・実施時期>

男女問わず仕事と育児を両立しキャリアを築ける環境を作るため、男性社員の育児休業取得を強く促進する。

- 2025年 1月 育児中の男性社員を部下に持つ上司の意識改革のため、上司を通じた情報提供と育児関連制度利用の意向聞き取りを継続実施する。
 - 2025年 3月 当社の育児休業に関するデータや情報をまとめ、イン트라ネットで定期的に紹介する。
 - 2025年 10月 更なる理解促進と職場全体で協力し合う意識醸成のため育児に関するセミナーを管理職、男性社員を対象に実施する。
 - 2026年 6月 育休を1ヵ月以上取得した男性社員から仕事と育児の両立に関する工夫を紹介してもらった事例紹介と男性社員の交流会を実施する。
 - 2026年 8月 育児休業未取得者に対しアンケートを行い、現状把握後、取得への働きかけを行う。
- 2027年以降、各施策のアンケートフィードバックを基に、取得促進に向けた取り組みを行う。

以上