

## 「女性活躍推進法」「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画

三菱地所は、「女性活躍推進法」及び「次世代育成支援対策推進法」の両法に基づく一般事業主行動計画を以下の通り策定しました。

立法の理念に則り、女性が就業継続し活躍できる雇用環境及び育児に関わる従業員がワークライフバランスをとりながら両立ができる環境を整備し、誰もが働きやすい職場づくりを目指します。

1. 計画期間：令和7年（2025年）4月1日～令和9年（2027年）3月31日

2. 当社の方針

- ・誰もが働きやすい職場づくりのための風土醸成の取り組みを強化していく
- ・女性採用数について、係長級の管理職候補を含めて着実に層を厚くしていく。
- ・男性育児休業の活用を促し、育児と仕事を両立しやすい職場環境を実現していく。

3. 目標

- ・管理職に占める女性労働者の割合を2030年に20%超とすることを目指し、2027年度までの計画期間において2024年度の実績数値から引き上げる。
- ・男性育児休業取得率を2030年度までに100%とすることを目指し、2027年度までの計画期間において2024年度の実績数値から引き上げる。
- ・有給休暇取得率を60%超とする。＊法定の年次有給休暇、夏季休暇を合算した取得率
- ・育児休業中社員に対する支援体制を充実させる。
- ・半年以上の育休を取得した社員の復帰後の支援体制を充実させる。

4. 取組内容

- （1）2025年4月～ トップメッセージの発信を強化
- （2）2025年4月～ アンコンシャスバイアス研修を実施
- （3）2021年4月～ 新卒、中途採用における女性の採用強化（継続して実施中）
  - ・新卒、中途採用における女性割合を40%超とすることを目指し、女性向けの広報活動を強化する。
- （4）2019年4月～ 女性社員が働き続けられる環境づくり（継続して実施中）
  - ・育児休業取得中および復職後一定期間内の女性社員に対し、仕事と育児の両立やキャリア形成に資する情報提供の場（座談会、講演会等）を開催する。
  - ・育児休業からの復職時に、人事部および部署との面談を実施する。
  - ・復職前面談（本人・上長・人事部）で、復職後の業務量や配慮事項等をヒアリングし、

復帰後の円滑な復帰を支援する場とする。

- ・半年以上の育休を取得した社員の復帰から約半年後を目途に人事面談実施を必須化する（継続）

- ・育児休業から復帰した社員の、キャリア形成支援を目的とし、人事面談を必須化する

- ・「退職者再雇用制度」や「配偶者の転勤等を理由とした休暇制度」の周知を図る。

（５）2019年４月～ 男性育児休業取得率を高める取り組み（継続して実施中）

- ・配偶者が出産した男性社員の育児休業取得状況をモニタリングし、取得を促す。

- ・育児休業取得経験のある男性社員による座談会等を実施し、取得を促す。

（６）2020年４月～ 有給休暇取得率を高める取り組み（継続して実施中）

- ・定期的に取得状況のモニタリングおよび社内掲示を行い、各部署における取り組みを促す。

- ・半期の時点で取得数が少ない社員の上長に取得日数を通知し、本人と取得に向けた面談を実施する。

- ・年末年始、GW等、連休を取得しやすい時期を有給休暇取得奨励日と定め、有給休暇取得を促す。

以上