

東レ株式会社 行動計画

自律的なキャリア形成支援策を強化し、ライフの充実とキャリア実現の両立が可能なサステナブルで働きがいのある職場環境整備に取り組む。その結果として、女性管理職比率および男性育休取得率の向上を目指すこととし、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間：2026年4月1日～2031年3月31日（5年間）

2. 当社の課題：

- （1）当社は従来から仕事と家庭を両立しながら継続勤務する土壌を整えてきたことから、勤続年数には問題はないが、女性正社員比率を高めていく必要があり、また、管理職に占める女性割合は昇格対象母集団の女性比率から見ると依然として低い水準にある。
- （2）若い世代を中心に共働き・共育てが増加しており、男性の育児休職取得は増加傾向にあるが、女性の育児休職取得率との差は依然として大きい。
- （3）従業員サーベイの結果、キャリアに関する設問の実感値スコアが低く、上位職位を目指したいという者が男女ともに多くはない。性別を問わず働きやすい労働環境を整備し続け、上位職位を目指して意欲的に働き続けられるようキャリア形成支援策を充実していく必要がある

3. 目標と取組内容・実施時期：

目標1：女性管理職比率を年々高めていくこととし、当面の具体的な目標として、女性管理職比率(※)を2025年度実績の6.8%から、10%まで引き上げる。

(※)2026年度の当社制度改定に伴い、「60歳未満のプロフェッショナル職」に占める女性比率とする。

<取組内容>2026年4月～

【通年実施】

- （1）Gコース(将来の経営幹部層もしくは高度専門職を目指すコース)の新卒採用における女性比率35%以上、Gコースのキャリア採用における女性比率の対前年比増加を継続する。
- （2）社員の就労観や働き方ニーズの多様化に対応するため、管理・専門職層、組合員層それぞれの処遇制度を改定する。
- （3）キャリアシートを活用し、各人の志向、スキル、経験を上司や人事部と共有し、将来のキャリアに反映させる。
- （4）上司・部下間のキャリア面談の充実に向けて、キャリア面談の実施ガイドの整備、定期的な教育の実施に取り組む。階層・年齢層ごとにキャリア研修を実施し、加えて、キャリア相談窓口を設置し、キャリアについて相談できる環境を整える。
- （5）将来のリーダー層を対象に実施している全社の選抜型研修について、受講者に占める女性比率を受講対象層の女性比率に近づける。
- （6）HCM推進活動（東レ版DE&I活動）を通じて、全社員を対象にDE&Iの重要性、アンコンシャス・バイアスや多様な価値観の包摂に関するeラーニング等の教育を行う。
- （7）従業員サーベイを継続実施し（年1回）、上記取り組みによる影響・効果を測定し、さらなる改善策を立案・実行する。

目標２：男性の育児休職取得率を 2024 年度実績の 45.1%から、85%まで引き上げる。
--

＜取組内容＞2026 年 4 月～

【通年実施】

- （１）子の出生があった男性社員に対し、育児休職等の制度周知や制度利用意向の確認を徹底し、制度説明内容の充実を図る。
- （２）男性も育児休職を取得しやすい風土を醸成するため、男性の育児休職取得事例を社内報等で紹介し、管理職向けに制度理解や職場マネジメントに関する教育を行う。
- （３）育児休職取得者の業務をカバーする者への支援制度（育児・介護休職サポート応援金）の新設などを通じて、育児休職を取得してもカバーし合える体制を整備する。

以 上