

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

当社は、ジェンダーに関わらず、すべての人が持続的に活躍できる仕組みづくりと運用をめざし、次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）事務・技術系職種ともに女性従業員比率が低い。
- （2）女性従業員比率に比べて、女性役職者比率が低い。
- （3）性別に関わらず育児参画する組織風土の醸成。

3. 目標と取組内容・実施時期 ※（株）東芝および東芝デバイス&ストレージ（株）

目標 1：

新卒採用における女性採用比率について、事務系職種は50%の達成、技術系職種は20%以上とする。

<取組内容>

- 2026年4月～継続 採用予定部門に対する女性採用方針の説明と意識付けの徹底
- 2026年8月～継続 インターンシップへの女性学生参加比率の向上を図る

目標 2：

女性役職者比率を10%以上とする。

<取組内容>

- 2026年5月～継続 女性従業員およびその上長を対象とした研修プログラムの実施
- 2026年7月～継続 女性役職者候補者の人選および育成計画の策定
- 2026年8月～継続 女性役職者候補者を対象とした研修プログラムの実施
- 2026年10月～継続 階層別教育等におけるDEIB教育の実施
- 2027年3月～継続 ジェンダーギャップ解消に関するセミナー等の実施

目標 3：

男性の育児休業（※）取得率を70%以上とする。（※）育児目的休暇を含む

<取組内容>

- 2026年4月～継続 仕事と育児の両立支援プログラムの実施
- 2026年4月～継続 育児期の従業員や職場への情報提供
- 2026年6月～継続 両立支援制度に関する教育の実施
- 2026年10月～継続 両立支援セミナーの実施
- 2027年2月～継続 育児休職取得者向け 職場復帰支援セミナーの実施