

## 九州地区スバルグループ 行動計画

九州地区スバルグループは、育児・介護と仕事を両立しながら、その能力や適性を発揮できる働きやすい職場環境の整備を行うとともに、多様な視点や価値観の存在が持続的成長を達成する強みになるとの認識のもと、今後も積極的に、女性の活躍推進をはじめ、多様な人材が適材適所で活躍できる環境の構築に努めます。

1.計画期間：2025年4月1日から2028年3月31日までの3年間

2.当グループの課題：

女性従業員比率が低く、女性管理職層の母数不足

育児・介護のための制度に関する従業員への意向確認、および制度周知活動の不足

従業員が公平に育児休業や有給休暇を取得できる環境づくり（取得状況に個人差あり）

3.取組内容：

目標1：女性採用数の拡大および女性スタッフのキャリア形成支援体制の構築

計画期間内に、新卒採用における女性の割合を30%以上とする【女活法】※2024年度19.3%（九州）

目標2：計画期間内に管理職に占める女性の割合を10%にする。（福岡のみ）※2025/4/1時点6.6%

（対策）【目標1】

- 2025年4月～ 採用ツールや会社説明会等に社内でも活躍している女性スタッフの起用を継続、求職者に対し、入社後に自身が活躍できるイメージを描いてもらう仕掛けづくり。女性リクレーターの活用。
- 2026年4月～ 営業職の女性スタッフが育児休業取得後、復職した際に子育てと仕事を両立しながら働き続けられる職場環境の醸成（営業職経験を活かした配置転換等）

【目標2】

- 2025年4月～ GOALを明確にした目標管理と育成制度の確立、課題解決のための施策企画立案・実行
- 2026年4月～ アシスタントスタッフ、活躍範囲の拡大

目標3：仕事と家庭生活の両立を支援するための環境整備を引き続き推し進め、父親が育児に参加しやすい環境の実現と、男性の育児休業取得率70%を目指す【次世代法】※2024年度47%（九州）

（対策）【目標3】

- 2025年4月～ 養育両立支援休暇（年10日）の新設  
管理職研修に育児・介護関連制度や女性特有の健康課題に関するプログラムを織り込み、社内理解と制度浸透を図る。休暇の種類によらず、休暇申請方法や相談窓口を明確にし、取得を促進。
- 2025年10月～ 子どもが生まれた従業員の育児休業取得促進を図るため、個別に制度周知や休暇取得意向確認を行う。（妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別意向聴取の実施）
- 2026年4月～ 柔軟な働き方、選択肢のさらなる拡大（育児短時間勤務）

【女性の活躍に関する状況公表】

- 従業員【正社員】に占める女性従業員の割合（2025.4.1現在）：13.8%
- 有給休暇取得率（2024年度）：69.3%

【次世代育成支援対策に関する状況公表】

- 従業員【正社員】一人当たりの各月ごとの時間外労働と休日労働の合計時間：9.5時間