

2025年4月

女性活躍推進法に基づく第3期行動計画 2024年度総括

(1) 定量的目標の進捗状況

- ・管理職に占める女性の割合は、2025年3月31日時点で18.4%であった。20%以上の定量的目標を達成できるよう、引き続き、女性プロパー社員の管理職登用などの取り組みを行っていく。
- ・2024年度における技術職、自動車運転職の採用は、0名であった。引き続き、技術職、自動車運転職における女性採用実現に向けた取り組みを行っていく。
- ・2024年度の独自に採用する社員に占める女性の割合は、23%であった。引き続き、40%以上を達成できるよう、取り組みを行っていく。

(2) 具体的な取り組み

○組織を超えたコミュニケーションの活性化

- ・研修参加者を対象にした懇親会を実施し、「仲間意識」を醸成し、事業部を超えた横の繋がりを強化するコミュニケーションの場づくりに力を入れた。

○次世代育成に関わる社内の活動支援

- ・前年度に引き続き、次世代育成に関わる社内の活動を支援することで、仕事と育児等家庭との両立をするための情報共有の場を設けるなど、職場環境づくりに資する取り組みを行った。

○女性社員のキャリア形成等に資する研修

- ・独自研修「トレーニングカレッジ」では、各階層において女性社員のキャリア形成に向けた意識醸成を図ったほか、「ダイバーシティ」「ワーク・ライフ・バランス」など、女性の活躍・活用に関連する内容について理解を深めた。

○女性社員の活躍を社内・社外に紹介

- ・NBCのホームページで仕事と子育てを両立している女性社員の姿や、社内報でさまざまな部署で活躍する女性社員のワーク・ライフ・バランスを紹介した。

2025年4月

女性の活躍に関する情報公表

○採用数

採用年度	定期、中途	男性	女性
2021年度	定期	6人(67%)	3人(33%)
2022年度	定期	3人(50%)	3人(50%)
2023年度	定期	3人(100%)	—
	キャリア	11人(50%)	11人(50%)
	合計	14人(56%)	11人(44%)
2024年度	定期	3人(100%)	—
	キャリア	17人(74%)	6人(26%)
	合計	20人(77%)	6人(23%)
2025年度 (2025年4月1日現在)	定期	—	3人(100%)
	キャリア	1人(100%)	—
	合計	1人(25%)	3人(75%)

○男女別平均勤続年数

	男性	女性
2021年4月	9.8年	11.6年
2022年4月	10.4年	12.1年
2023年4月	11.0年	12.7年
2024年4月	11.6年	12.3年
2025年4月	12.0年	12.5年

2024年2月1日

(株)NHKビジネスクリエイト 女性活躍推進法に基づく第3期行動計画

1. 計画期間 2024年2月1日～2027年3月31日

2. 当社の課題

- ・管理職に占める女性の割合は、2024年1月1日現在、19.3%であり、引き続き割合の向上に向けて取り組んでいく必要がある。
- ・近年、技術職・自動車運転職において女性の採用が実現できていない。
- ・女性が活躍できる会社の特性を生かして、女性採用者を一定の割合で維持していく必要がある。

3. 定量的目標

- 管理職に占める女性の割合を20%以上にする。
- 技術職、自動車運転職でそれぞれ1名以上の女性社員を採用する。
- 独自に採用する社員に占める女性の割合を40%以上にする(定期採用、キャリア採用)。

4. 取組内容

- ・多様な業務経験を積むことでキャリア形成に資するため、キャリアパス異動をより活性化させる。
- ・経営幹部に積極的に女性を起用する(部長職以上)。
- ・女性社員のロールモデルとなる女性管理職の育成に取り組む。
- ・働き方改革やワーク・ライフ・バランスをより一層推進し、育児・介護中の社員が就業継続しやすい職場環境や両立支援制度の整備に取り組む。
- ・研修の場などを活用した組織を超えたコミュニケーションの活性化などにより、女性社員の離職率の低減に向け取り組んでいく。
- ・採用募集サイト等において、社内での女性の活躍をアピールする。
- ・ホームページ、社内報で社内・社外に女性社員の活躍を紹介する。