

2026年4月

女性活躍推進法に基づく第3期行動計画 2025年度総括

(1) 定量的目標の進捗状況

- ・独自採用の管理職に占める女性の割合は、2026年3月31日時点で19.5%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を行っていく。
- ・2025年度の技術職、自動車運転職、警備職における女性採用者数は、技術職2名、自動車運転職1名、警備職2名であった。引き続き、採用募集において女性社員の活躍をアピールするなどし、女性採用実現に向けて取り組んでいく。
- ・2025年度の独自に採用する社員に占める女性の割合は、50%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

- ・キャリア採用者を対象にした研修の際に懇親会を実施し、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よって「仲間意識」を醸成した。

○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。

2026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
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	定期	—	3人 (100%)
	キャリア	14人 (56%)	11人 (44%)
	合計	14人 (50%)	14人 (50%)
2026年度 (2026年4月1日現在)	定期	6名 (86%)	1人 (14%)
	キャリア	2人 (50%)	2人 (50%)
	合計	8人 (73%)	3人 (27%)

○男女別平均勤続年数

	男性	女性
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
2026年4月	11.6年	12.0年

○女性管理職比率

年度	全社		独自採用管理職	
	男性	女性	男性	女性
2025年度	168人 (86.6%)	26人 (13.4%)	91人 (80.5%)	22人 (19.5%)