

ソフトバンク株式会社 行動計画

1. 計画期間

2025年4月1日～2031年3月31日までの6年間

2. 当社の課題

- ・産業別の平均に比較し女性管理職比率が低い
- ・社内の女性比率と比較し女性管理職比率が低い

3. 内容

目標①：女性管理職比率 2030年度末 15%以上

※上記の課題を踏まえ、2021年7月1日よりCEOと役員などで構成する「女性活躍推進委員会」を設置し、女性管理職比率を2030年度末までに15%、2035年度末までに20%とする目標を掲げている

＜対策＞ 女性活躍推進委員会の設置と経営層による推進の強化

●2025年4月～

- ・女性活躍推進委員会の実施

トップのコミットメントのもと、役員や外部の有識者などで構成する「女性活躍推進委員会」を設置。

社長を委員長とし、各組織を統括する役員が推進委員を務め、女性活躍の推進・強化に向けた方針や新たな施策に関する議論、各施策の進捗確認などを実施。

※2021年から引き続き実施しており、一定の効果が認められていることを踏まえ、継続し推進する。

＜対策＞ 女性社員と、上司・組織風土へのアプローチ

●2025年4月～

- ・研修およびワークショップ等を実施

- ① 女性を対象とした、キャリアやリーダーシップ、スキル/能力向上のための研修およびメンタープログラム
- ② 管理職を対象とした、多様な部下メンバーのマネジメント、アンコンシャスバイアス等に関する研修
- ③ 全社員を対象とした、ダイバーシティ&インクルージョン、アンコンシャスバイアスに関するeラーニング

※2016年から引き続き実施しており、一定の効果が認められていることを踏まえ、継続し推進する。

目標②：男性育休取得率 2025年度 70%以上、2030年度 85%以上

＜対策＞ 男性社員の育児休業取得を促進

●2025年4月～

- ① 研修等による全社における風土醸成

※2020年から引き続き実施しており、一定の効果が認められていることを踏まえ、継続し推進する。

- ② 育児支援制度や事例紹介等の社内発信を通じた男性社員の育休取得意欲の向上

※2010年から引き続き実施しており、一定の効果が認められていることを踏まえ、継続し推進する。

- ③ 男性育休 100%宣言への参加
- ④ 法律に則った対応の確実な遂行

※2022 年から引き続き実施しており、一定の効果が認められていることを踏まえ、継続し推進する。