

株式会社モリタ行動計画（女性活躍推進）

当社では、グループ全体で掲げる働き方改革宣言

『しごとの効率化と生産性の向上を図り、社員 1 人ひとりのワーク&ライフ・シナジー（しごと&生活の相乗効果）を高め、「健康で、夢を持ち、働くことがおもしろい笑顔あふれる会社づくり」に取り組みます。』

の推進の一環として、これまで行動計画を策定・実行してまいりました。

このたび、社員が年齢・性別にかかわらず、また育児・介護・通院など多様なライフステージや状況においても、安心して職業生活を継続できる職場環境の整備を目的として、2025 年度からの 2 年間を対象とした新たな行動計画を策定いたしました。

1. 計画期間 2025 年 4 月 1 日～ 2027 年 3 月 31 日までの 2 年間

2. 目標と取組内容・実施時期

※女性の採用比率の向上

目標 1：新卒採用における女性比率を 40%以上にする

取組内容・実施時期

- 2025 年 4 月～ 新卒採用方針に女性採用比率の目標（40%以上）を明記し、社内外に周知
- 2025 年 5 月～ 採用担当者向けに「無意識バイアス研修」を実施し、選考時の公平性を確保
- 2025 年 7 月～ 採用広報において、女性社員の活躍事例やロールモデルを積極的に発信
- 2025 年 10 月～ 採用選考プロセス見直し、性別にかかわらず公正な評価が行われるよう整備
- 2026 年 4 月 採用実績を分析し、女性採用比率の維持状況を確認。必要に応じて施策を見直す
- 2026 年度 2025 年度対策を原則継続実行。状況により施策を追加

※男性・女性ともにワーク&ライフ・シナジー（しごと&生活の相乗効果）の向上

目標 2：全社員の時間外・休日労働時間の月平均を 20 時間未満とする。

取組内容・実施時期

- 2025 年 4 月～ 2025 年度働き方全社目標として、時間外労働月 45 時間以内を設定・公開し、全社に周知

- 2025年4月～ 毎週木曜日を全社一斉早帰り日として設定。週替わりで社員より周知メールを配信
- 2025年10月～ 時間外労働時間が一定基準を超えている社員とその上司に勤怠管理部署より注意喚起
- 2025年9月・1月 時間外労働月45時間以内に対する中間結果を全社発表
- 2026年4月 2025年度結果を社内発表
- 2026年度 2025年度対策を原則継続実行。状況により施策を追加