

株式会社ビー・エム・エル 女性活躍推進行動計画

女性、男性ともに働きやすく働き甲斐をもって活躍できる職場環境および風土を醸成するため、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間 : 2026年4月1日 ~ 2031年3月31日

2. 数値目標 : (1)女性主任・副主任比率を37%に引き上げる。
(2)女性管理職比率を22%に引き上げる。
(3)育児休業取得率を男女とも100%、平均取得期間を30日以上とする。

3. 数値目標実現に向けた取組みおよび実施時期

取組み1 若手の女性社員が、自律的、能動的にキャリアを考えるよう働きかける。

入社3年目、5年目の節目で実施するフォローアップ研修に加えて、「ワークインライフ」や「ジョブクラフティング」等、キャリアや仕事を多角的に捉えられるテーマの研修を充実させ、若手社員のキャリアの選択肢を増やしていく。

<取組内容>

2026年7月～	年次研修（フォローアップ研修）
2026年10月～	自律参加型研修（手上げ制研修）

取組み2 出産、育児後のキャリア形成を支援する。

性別に関わらず育児休業を取得しやすい職場環境づくりを継続するとともに、中堅にあたる女性社員のキャリア形成を支援する取組みを行う。

<取組内容>

2026年4月～	BML Women's Workshop
2026年9月～	目標管理&人事考課研修
2026年10月～	イクボス研修
2026年12月～	ダイバーシティ研修
2027年2月～	復職者セミナー
2027年3月～	復職者座談会

取組み3 介護離職、介護によるキャリア消失を防ぐ。

将来にわたる介護に起因した業務パフォーマンスの減少を抑制するため、各種制度の周知と管理職向けのマネジメント研修を定期的実施する。

<取組内容>

2026年4月～	介護に関する公的制度、社内制度の周知
2027年1月～	階層別研修（管理職向け）