

# ボッシュ株式会社 行動計画

女性従業員の採用を増やし、定着を促進するために、女性が活躍できる雇用環境を確保し、さらに整備していくことを目指して、次の行動計画を策定する。

1. **計画期間：** 2026年4月1日 ～ 2029年3月31日

## 2. 当社の課題

### < 採用関連 >

課題 1： 女子中高生や女子大学生に、魅力ある雇用主としての情報（USP）を十分に発信しきれていない

課題 2： キャリア採用において十分な女性候補者を集めきれていない

### < 育成・教育訓練関連 >

課題 1： キャリア形成について悩む女性が職種を問わず多く見られる

### < 定着関連 >

課題 1： 従業員によって両立支援制度の認知度に差がある

課題 2： 育児休職取得率の男女における差が大きい

## 3. 目標と取り組み内容・実施時期

**目標 1：** 理工チャレンジや Girls meet STEM 等を通して中高生女子生徒とのタッチポイントを増やす  
児童・生徒・学生向けイベント/セミナーでの女子学生動員割合を平均 30%以上にする

### < 取組内容 >

- 内閣府推進のリコチャレイベントの継続開催
- 公益財団法人山田進太郎 D&I 財団主催の Girls meet STEM 活動への参画  
2025年に引き続き2026年以降継続
- 各種イベント/セミナー/インターンシップにおける理系女子学生動員率アップの為にアクティブプロモーションとソーシング（スカウト）  
2026年4月より更に強化

**目標 2：** 1 採用ポジションに対し集まる候補者の内訳で、女性が 30%以上となるようにする

### < 取組内容 >

- キャリア採用においては、積極的にスカウトを活用する  
2026年4月より再開

- キャリア採用においては、正式面接前のカジュアル面談を積極的に活用し、女性が活躍できる社内のカルチャー/環境説明、情報発信を行う  
2026年4月以降プランニング
- 新卒採用においては、学生施策強化（エンジニア女性社員座談会/SNS 広報/新卒 Local Website アップデート）

### 目標 3：女性同士のネットワーキングを促進するためのコミュニティづくりを進める

#### < 取組内容 >

- 2026年4月以降 - 社内・社外とのイベントや施策により、女性同士のネットワーキングを強化する
- 2022年から引き続き - メンタリングプログラムにより、キャリアやライフステージによらない全般的な育成施策を提供する

### 目標 4：女性のキャリア形成を支援する新たな施策も導入し、今後3年間で80名以上に提供する

#### < 取組内容 >

- 2026年4月以降 - さらなる女性活躍を推進するため、女性に特化した研修の開発・導入
- 2026年4月以降 - 活躍が期待されている女性従業員を部下に持つ上司への働きかけを教示するプログラムの開発・導入
- 2022年から引き続き - キャリア形成支援のための施策の実施

### 目標 5：働き方の多様化と優秀な人材確保のため、両立支援制度の周知をさらに行う

- ・ 現行、対象者とその上司に行っている周知をさらに充実させる
- ・ 上記以外の従業員について、社内報等で周知を行う

#### < 取組内容 >

- 2026年4月1日以降 労使にて検討開始および周知活動展開

### 目標 6：育児休業の取得率の向上

- ・ 女性の育児休業取得率 95%以上を維持する
- ・ 男性の育児休業取得率を 70%以上へ前進させる

#### < 取組内容 >

- 2026年4月1日以降 サポート策の検討開始および実施