

女性活躍推進法に基づく行動計画

当社においては、女性社員の採用および基幹的職務への配置は一定の水準に達しているものの、管理職に占める女性の割合は十分とは言えず、情報通信業の平均を下回る状況にあります。また、社員において、管理職登用に対する負担感や不安が一定程度存在しており、管理職に挑戦しやすい環境の整備が課題となっています。これらの課題を踏まえ、女性の活躍推進とあわせて、広く社員が能力を発揮できる組織づくりを推進します。

1. 計画期間

2026年4月1日～2032年3月31日

2. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1：管理職に占める女性の割合を、現状5.7%から10%とする

<取り組み内容・実施時期>

2026年4月～

- ・各部門で管理職候補者のリストを作成し、女性候補者の割合及び育成状況を可視化・管理する

2027年4月～

- ・管理職登用に関する基準およびプロセスを明確化し、状況に応じて見直しを行う
- ・各部門で管理職候補者のリストを作成し、女性候補者の割合及び育成状況を可視化・管理する

目標2：管理職候補者（管理職直前層）に占める女性の割合を、14%から30%とする

<取り組み内容・実施時期>

2027年4月～

- ・プロジェクトやチーム運営等の経験機会を計画的に付与し、マネジメント経験を段階的に蓄積できる環境を整備する
- ・管理職候補者向けの育成プログラムを実施し、マネジメントに必要な知識・スキルの習得を支援する

2028年4月～

- ・業務配分および配置の見直しを行い、重要な経験機会が特定の人材に偏らないようにする

目標3：管理職の働きやすさ及び役割の魅力に関する社内評価を向上させる

※社内評価は、自社サーベイによる測定とする

<取り組み内容・実施時期>

2026年4月～

- ・柔軟な勤務制度の活用を促進し、多様な働き方が可能な環境を整備する

・働き方や育児参画に関する意識醸成を行い、仕事と家庭の両立を支える職場風土の形成を推進する

2027年4月～

・業務の標準化・分担化を進め、属人化の解消および効率化を図るとともに、チームで担うマネジメント体制の構築を推進する

2028年4月～

・組織運営および業務プロセスの見直しを行い、管理職の業務負担の軽減を図る

女性の活躍に関する情報公表

データ基準：2025年度実績

情報公表項目	公表値
採用した労働者に占める女性労働者の割合	正社員 36.8%
男女の平均継続勤務年数の差異	正社員 女性：10.4年／男性：14.9年 再雇用社員 女性：24.0年／男性：37.8年 契約社員 女性：9.1年／男性：11.5年
10事業年度前後の男女の継続雇用割合	正社員（新卒） 女性：55.6％／男性：50.5％
管理職に占める女性の割合	5.7%
男女別の育児休業取得率	正社員 女性：100％／男性：100％ 契約社員 女性：対象者なし／男性：対象者なし
男女の賃金の差異	全労働者 72.3％ 正社員 77.8％ 契約社員・パート 37.4％

以上