

令和6年5月15日

## 環境整備株式会社 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備し、現場業務を担う女性技術者を増やして、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和6年5月16日～令和8年5月15日 (2年間)
2. 当社の現状・課題
  - (1) 勤続年数に男女間で大きな差異はなく、正社員の新卒者採用数を計画どおりに確保できていないなか、新卒採用時の女性の割合が高まる結果となっている。
  - (2) 管理職に登用する女性を増やしてはいるが、管理職に占める女性の割合は低い。
  - (3) 正社員の技術職に占める女性の割合が低い。
3. 目標
  - (1) 管理職（課長職以上）に占める女性の割合を10%以上とする。（現状：6.3%）
  - (2) 次世代管理職（係長職）に占める女性の割合を20%以上とする。（現状：14.8%）
  - (3) 正社員の女性技術者を5人増やす。（現状より10%増加）
4. 取組内容
  - (1) 当社は既に、育児・介護休業の積極的活用や復帰後の時間短縮勤務などの人事管理を実施しており、今後さらに従業員への啓蒙・教育・研修などを実施する。
  - (2) 人事評価制度の見直しや新たな評価基準を検討する。
  - (3) 女性有期雇用者や時間雇用者の正社員化を推進する取り組みを実施する。
5. 実施時期
  - (1) 令和6年5月～  
非正社員を対象として正社員への雇用転換を推進する取り組みを実施。
  - (2) 令和6年7月～  
親会社グループが実施する女性幹部育成研修に受講者を選抜・派遣する。  
親会社グループが実施する管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発研修の受講と、管理職による女性部下の育成計画の作成。
  - (3) 令和6年9月～  
部署ごとの人事評価を検証し、現在の人事評価について女性にとって不利な評価基準になっていないかを精査し、管理職に対する人事評価者研修を実施。
  - (4) 令和6年9月～  
育児休職等の法改正に対応した社内規程の整備・周知徹底と、制度利用促進啓蒙活動の実施。

以上