

株式会社 いよぎんコンピュータサービス

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

当社は女性活躍推進法に基づき、男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2022年4月1日～2025年3月31日（3か年）

2. 当社の課題

当社では、「仕事と育児・家庭」の両立支援に取り組み、残業時間の削減や育児休業の取得率向上など相応の成果は出ているものの、「女性の登用」に関しては、「正社員のうち女性が占める割合」が30%強であるのに対し、「総合職主事（管理資格）以上の資格者のうち女性の占める割合」は9%程度に止まるなど、取組みが十分とはいえない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

※総合職主事（管理資格）以上の資格者に占める女性の割合を15%以上とする。

<実施時期・取組内容>

当社の経営（年度）計画において「女性が活躍できる職場環境の整備促進」を課題に掲げ、下記の具体的施策に取り組むことで、女性社員のスキルや視野（目線）、管理能力のより一層の向上をバックアップする。

A. 2022年4月～（具体的施策）

- ・社内部署間（全6部署）での「短期（相互）留学」の計画的な実施
- ・中堅・若手の管理職登用対象となる社員の、社外研修等への積極的な派遣
- ・女性中心のワーキンググループ（課題解決のためのPT）の活動支援

※中間期（9月末）に各施策の実施状況等を確認し、必要に応じ改善

B. 2023年4月以降（毎年度）

前年度の具体的施策の効果を検証し、随時、施策の見直しや追加を実施することにより、実効性の向上を図っていく。

女性の活躍に関する情報公開

総合職主事（管理資格）以上の資格者に占める女性の割合 （4月1日現在）

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
総合職主事（管理資格） 以上の資格者の人数（注） A	48名	51名	55名	55名	67名
うち女性の人数 B	3名	3名	5名	5名	8名
女性の割合 B/A	6.9%	5.9%	9.1%	9.1%	11.9%

（注）従来（2023年4月まで）、「係長以上の管理職に占める女性の割合」に関する実績を公開しておりましたが、2023年7月に人事制度を改正し「係長」の役職を廃止したため、基準を「総合職主事（管理資格）以上の資格者に占める女性の割合」に改め、2020年4月に遡り実績を公開しております。