

女性活躍推進法に基づく行動計画 株式会社アイ・エム・シーユナイテッド

当社では、全社員のうち男性が83%を占め、女性社員が少なく女性管理職が少ない現状があります。そこで「女性活躍推進は企業の成長に不可欠」と考え、女性が長く働き、さらに活躍できる職場環境づくりを行います。

また、「えるぼし認定（三つ星）」取得を目標に、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間 2026年2月1日 ～ 2031年1月31日 までの 5年間

2. 取組目標

目標1：2030年12月までに、女性管理職0人→1名登用

＜実施内容＞

- 2026年4月～ ロールモデルとなる女性管理職と女性社員（雇用形態問わず）との交流機会の設定等によるマッチングおよびネットワーク形成支援
- 2026年7月～ 経験、スキルなど管理職候補者の選定基準（キャリアパス）の明確化及び社内周知
- 2026年8月～ キャリアプラン・昇進希望アンケートの実施
- 2027年1月～ 管理職候補者に対するeラーニングの実施
- 2027年8月～ 既存の管理職による定期的なメンタリングによるメンター制導入
- 2028年5月～ 昇進を促すためのキャリア面談を年1回実施

目標2：2028年3月までに、1人当たりの最低有給休暇取得率を50%以上、全体の平均有給休暇取得率を70%以上にする。

＜実施内容＞

- 2026年2月～ 管理職の年次有給休暇の取得状況についての実態把握と分析
- 2026年3月～ 取得促進のための取組計画、取得ルール等検討開始
- 2026年4月～ 有給休暇の計画的付与制度を段階的に10～20%ずつ増やす
- 2027年3月 1人当たり最低有給休暇取得率40%以上、全体取得率65%以上にする
- 2027年4月～ 連続休暇、アニバーサリー休暇等制度等の導入
- 2027年5月～ 全体朝礼・社内コミュニケーションツールでのグラフ化にて共有
- 2028年4月～ 管理職が率先して取得し、取得が少ない社員への声掛けを実施（半年ごとに社員へ声掛けを行う）
- 2028年8月～ 達成率の定期的な報告 及び 未達成者への指導

**目標 3：2030 年 7 月までに、社員のスキルアップと業務効率化による
残業時間の削減を行う（社員 1 人当たりの月平均残業時間を 20 時間以内）**

＜実施内容＞

- 2026 年 2 月～ 長時間労働是正に関するトップメッセージの発信
- 2026 年 3 月～ 全社員を対象とした長時間労働削減・業務効率化に関するアンケートの実施
- 2026 年 4 月～ 全部署で業務の棚卸しを実施し、標準化・スリム化・見直しを実施
- 2026 年 4 月～ DX 専門分野の外部セミナーやオンライン講座による外部研修の実施
- 2026 年 6 月～ 業務の洗い出し 及び アンケート結果をもとに、他部署から見た改善（ハード面中心）業務効率化策を検討実施する
- 2026 年 8 月～ 毎週水曜日ノー残業デー実施
- 2026 年 8 月～ 社内技術勉強会の企画（部署別、年間 4 回実施を想定）
- 2027 年 8 月～ 年 4 回、社内技術勉強会を開催
- 2028 年 7 月 1 人当たり残業平均時間 27 H
- 2028 年 8 月～ 部署ごとに残業時間の月間目標を設定し、達成度の見える化
- 2028 年 8 月～ 業務効率化 及び 残業時間削減の好事例を収集し、管理職から部署内に取組を広げる
- 2029 年 7 月 1 人当たり残業平均時間 23 H
- 2030 年 7 月 1 人当たり残業平均時間 20 H

目標 4：健康課題に対応するための両立支援制度を検討する

例) エフ休暇（生理・不妊治療・更年期 等の女性特有の健康課題を対象）
病気療養のための休暇（性別や特定の疾病に限定しない健康課題を対象）

＜実施内容＞

- 2027 年 4 月～ 実態把握のためのアンケートを実施
- 2027 年 5 月～ アンケート結果より、ニーズに沿った制度を検討する