

## 一般事業主行動計画(女性活躍推進法)

SocioFutureグループは、社員一人ひとりの個性やライフスタイルが尊重されるなかで、各人が持てる能力を発揮して成長できる環境の整備に努めるため、次のように行動計画を策定する

1. 計画期間 2025年4月1日から2027年12月31日
2. 当社の課題 (1) 前期間の行動計画における管理職に占める女性の割合は8%から10%と増加したが、まだ産業平均値より低い(全産業11.6%、その他サービス業13.7%)  
(2) 女性の平均勤続年数は過去より延伸しているが、まだ産業平均値より低い(全産業9.8年、その他サービス業7.1年)
3. 目標と取組内容

### 目標 1

### 管理職に占める女性割合を10%から15%以上にする

#### 【取組内容】

- ▽2025年～ CDPを活用し、自身のキャリアを主体的に設計できるように支援するキャリアデザイン研修を実施する
- ▽2025年～ 多様な女性ロールモデル・キャリアモデルを提示する(継続)
- ▽2025年～ 女性の両立不安・キャリア自律の課題解決に向けて、個人や管理者理解を深めるため全社員向けのセミナーを開催する

### 目標 2

### 女性の平均勤続年数を7.1年以上にする

#### 【取組内容】

- ▽2025年～ 女性特有の健康課題を支援するオンラインサービスや相談窓口を拡充する
- ▽2026年～ 原因については以下の可能性があると考えており、対応策の仮案も検討しているが、現時点で事実確認ができていないため、仮説を立てながら現状把握を進める

1	研修・教育	女性が安心して働く事ができるように、妊活・出産・子育て・介護・健康・資産形成など様々なライフイベントをサポートできるセミナーを実施する
2	社内規定改定	育児介護休業法改正に伴う、子の看護等休暇について、法定以上の当社独自の優遇措置を図る
3	アンケート調査	職場の定着率向上・離職抑止を目的として、社員や派遣の入社後と退職アンケートを実施し課題の把握や分析を図る
4	職場環境醸成	仕事と子育ての両立不安や、「働き方」「子育て」「性別役割」の本人や職場周囲の固定観念を払拭するために、情報提供や環境整備を図る