

女性活躍推進法・次世代法に基づく一般事業主行動計画

株式会社インテックは誰もが性別を問わず意欲と能力を発揮して活躍できる組織風土の実現と、すべての社員が仕事と生活の両立を図ることができる環境の整備を目指します。

1.計画期間 2024年4月1日～2027年3月31日

2.当社の課題

- 1) 管理職に占める女性社員の割合が低い
- 2) 女性向けキャリア形成支援が不足している
- 3) 所定外労働時間が一定時間以上の削減に至っていない
- 4) 男性の育児休業取得率は年々伸びているものの、他社と比較して低い

3.女性活躍推進法に関する計画

1) 目標値

- (1) 女性管理職比率を13.0%とする（2027年4月1日時点）
- (2) 従業員全体の残業時間（所定外）を月平均17時間以下とする

2) 目標達成に向けた取組内容と実施時期

対策の内容	実施時期
取組1：女性社員の昇格者割合向上に向けた計画的育成（パイプライン管理）	
①研修の実施（組織管理職候補者／部長、課長の把握と育成）	毎年5月～2月
②重点施策の実施（重点育成人材選出・有識者メンタリング等を通じた育成）	毎年5月～3月
取組2：無意識の思い込みの払拭（アンコンシャスバイアス理解、公平・公正な仕事の割当）	
①研修の実施（思い込みの払拭等）	毎年6月～2月
②学習機会の提供（管理職向け 女性部下の心理を理解するeラーニングなど）	10月～3月
取組3：各組織の残業要因の把握と横断的な改善策の実践（仕事のやり方見直し）	
①全社モニタリングにもとづく各組織の課題把握、改善策の検討と実行	4月～
②学習機会の提供（ダイバーシティ・マネジメントを体系的に理解するeラーニングなど）	4月～9月

4.次世代法に関する計画

1) 目標値

- (1) 計画期間の終了年度における男性育休取得率を60%以上とする

2) 目標達成に向けた取組内容と実施時期

対策の内容	実施時期
取組1：各組織の所属長による育児休業対象者の把握と休業取得意思確認の定常化	
①しくみづくり（各組織での育児休業対象者の把握する情報の流れ）	4月～
②風土醸成（所属長による育児休業対象者への休業取得意思確認の実践）	10月～
取組2：育児休業経験者によるモデリング	
①情報共有機会の提供（育児休業経験者によるパネルディスカッションなど）	7月～
②学習機会の提供（ライブイベントを含めたキャリアデザインのeラーニングなど）	7月～

以上