株式会社クオカード　女性活躍推進法に基づく行動計画

女性が自身の持つ能力を発揮し、活躍できる雇用・職場環境の整備するため、次のような数値を定めた行動計画を策定する。

１．期間

2025年10月１日～2028年9月30日　（3ヶ年）

２．当社の課題

１）女性管理職比率の低さ

管理職に占める女性の割合が 14%にとどまり、近年は横ばいで推移している。

２）昇進意欲の不足

管理職に就くことの魅力やメリットが社員に十分に伝わっておらず、女性社員の昇進意欲が高まりにくい状況にある。

３）キャリア形成支援の不足

キャリアを描く機会や、段階的な育成の仕組みが十分ではないため、将来像を明確に持ちにくい。

４）情報不足による不安感

管理職の役割や裁量、報酬などが見えにくく、昇進に対する不安や疑問を解消しにくい。

５）両立支援環境の課題

育児・介護との両立支援制度や柔軟な勤務制度はあるものの、十分に認知・活用されておらず、安心して昇進を目指せる環境づくりが課題。

３．目標と取組内容

【目標①】女性管理職の割合を 20%に引き上げる

実施時期：2025 年 10 月 ～

・候補者との上長との定期的な面談を通じて、マインドセットを行い、将来像を描ける機会を提供する。

実施時期：2026 年 4 月 ～

・女性社員を対象としたキャリア意識醸成のための外部研修を実施する。

実施時期：2027 年 10 月 ～

・育成計画を策定し、管理職昇格までに段階的なステップアップを支援する、研修体系を構築する。

【目標②】女性社員の昇進意欲を高める環境を整備する

実施時期：2026 年 4 月 ～

・管理職になるために求めるスキルや業務内容を目標と連動して可視化する。

・育児・介護との両立支援制度の周知を強化し、安心して昇進できる環境を整える。

・柔軟な人事制度（時差出勤、在宅勤務等）の再掲。

実施時期：2026 年 10 月 ～

・既存女性管理職との座談会を実施し、リアルな声を発信し、昇進に対する不安や疑問を解消する。

・育児・介護等の社外相談窓口設置により、相談内容を分析し、対策の検討を行う。