

## イワタニ首都圏株式会社 第2期行動計画

イワタニ首都圏株式会社は、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。

### 記

#### 1. 当社の課題

- (1) 当社の正社員 195 名の内、男性 144 名、女性 51 名 (26%)
- (2) 男性の総合職は全員の 144 名に対し、女性の総合職は 7 名と全体の 5%にとどまっている。
- (3) 女性の管理職（総合職+一般職）は 6 名で、全管理職に占める率は 13%。(男性 87%)
- (4) 女性の総合職採用は 3 年前に本格化したばかりで、総合職の女性が圧倒的に少ない。

※女性は地域採用が中心で、働き方を限定した一般職が多い

項目（令和7年4月1日現在）	総合職	一般職	管理職
男	144	0	40
女	7	44	6
計（人）	151	44	46
各項目に占める女性比率	5%	100%	13%

#### 2. 計画期間

令和7年4月1日～令和9年3月31日までの2年間

#### 3. 目標（数値目標）、取組内容、実施期間

目標 1.	○女性の管理職比率を管理職全体の内、20%以上に引き上げる ○女性の新規採用は総合職を前提とする
-------	---

<取組内容、実施期間>

- ・ 令和07年04月～○課長・課長代理・係長）クラスのメンバーから、将来一般職から総合職へ転換できるメンバー、将来管理職になり得るメンバーを上司のから推薦させる  
○推薦されたメンバーを女性のキャリア開発・管理職育成研修に参加させる。

#### 『取組結果報告：令和08年4月1日現在』

- ・ 一般職の課長→総合職の課長として本社に異動させ、マンツーマンによるOJTを中心に業務開始を予定。
  - ・ 係長級から課長代理へ1人が推薦され、次世代の管理職候補が3名となる。
- ・ 令和08年04月～○キャリア開発・管理職育成研修に参加したメンバーに対し、キャリアプランを立ててもら（5年先まで）  
○キャリアプランの内容について相談窓口を設定  
○1年後の達成状況を確認(キャリア開発面談の実施・・・以下内容の理解促進を図る)
    - ・ 総合職担当業務の「幅」が広いことや処遇について理解を深めてもらう。
    - ・ 実際の業務経験を通じ、キャリアアップをよりイメージしてもらう
    - ・ 異なる部署や環境の経験をすることで、刺激を得てもらう
    - ・ 一般職に比べて業務の幅が広く、給与や昇給の幅が大きくなる等、処遇の向上につながるなどの理解を深めてもらう

以上