

株式会社ヤマダテクニカルサービス  
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

本計画は、社員がその能力を十分発揮し、仕事と家庭生活の調和を図り、働きやすい雇用環境を整備するため、次の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和8年(2026年)4月1日～令和11年(2029年)3月31日

2. 当社の課題

- 前計画において女性管理職の選別・配置を実施したが、目標とする比率(20%)には到達していない。
- 女性管理職がマネジメント層として定着し、活躍し続けるためのフォローアップ体制の再構築が必要である。
- 将来の管理職候補となる若手・中堅女性社員の採用および育成強化が必要である。

3. 目標

育児・介護と業務の両立が可能な勤務運用体制を強化し、育児・介護による離職「0」の維持。女性管理職比率20%以上を目標。人の採用を強化し管理職候補母数の確保をはかる。

4. 取組内容・実施時期

目標達成、に向けた具体的な取組

- 2026年4月～:新任女性管理職へのフォローアップと定着支援の開始
  - ▶ 新任女性管理職を対象とした社内メンター制度の導入、および定期的な情報交換会(ネットワーク形成)を実施する。
- 2026年4月～:柔軟な働き方を支える制度の周知と利用促進
  - ▶ 育児休業取得後もキャリアを継続できるよう、時短勤務制度が利用可能である旨を全社員に周知し、仕事と育児を両立しながら活躍できる環境を整備する。キャリア継続支援の実施。
- 2026年6月～:上司による定期的な育成・評価ヒアリングの実施
  - ▶ 配置後の活躍状況を確認するため、人事部門または上長による四半期ごとのフォローアップ面談を定例化する。キャリア・パス基準の策定と周知徹底。
- 2026年8月～:社内ニーズの把握と教育計画への反映
  - ▶ 全女性社員を対象とした意識調査(アンケート)を年1回実施し、研修ニーズや活躍に向けた課題を抽出する。
- 2026年10月～:次世代の管理職候補(若手・中堅)の育成支援
  - ▶ 若手・中堅女性社員を対象に、ロールモデルの紹介を含むキャリアデザイン研修を開催する。
- 2027年4月～:多様な職務経験の付与(ジョブローテーション)
  - ▶ 管理職に必要な多角的な視点を養うため、希望・適正に応じた配置。