

株式会社アステイス 女性活躍推進法に関する行動計画

女性リーダーを継続的に輩出する仕組みづくりと、仕事とライフイベントの両立ができる職場環境づくりのため、次の行動計画を策定します。

1. 計画期間： 2026年4月1日～2029年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

課題1:管理職に占める女性の割合が低い(2026.4.1時点:7人/90人中、7.8%)

・管理職候補者(=総合職)の人数において、男女に差がある。

【総合職】247名中、男性197名(79.8%) 女性50名(20.2%) ()内は構成比

・総合職(特に営業職)の勤続年数において、男女に差がある。

【総合職】男性:18.6年、女性:15.2年 【営業職】男性:16.3年、女性:11.5年

目標1:管理職に占める女性の割合を17%以上とする(現研修中の人材9名を管理職へ)

【取組内容】

- 2026年7月まで 昨年度からの第1期女性リーダーシップ育成研修を継続する。
研修参加者へフォロー研修を行う。
- 2027年10月～ 新たに次世代リーダー育成研修を行う。
- 期間中 管理職となった女性社員の定着支援とロールモデル化により次世代の女性管理職候補を継続的に選出する。

課題2:労働時間が長く、仕事と生活の両立が難しい

・部署や職種(特に営業職)によっては、残業ありきの働き方が定着してしまっている

・職場によっては、定時退社がしにくい雰囲気がある

目標2:従業員全体の時間外労働を、月平均20時間以内とする。

2025年度 対象者89名 ⇒ 2028年度 0人に)

【取組内容】

- 2026年4月～ 毎月、時間外データを部門長に配信し事由書に入力してもらう。
- 2026年5月～ 各部門の時間外目標時間を立案し周知する。

●期間中 時間外削減のために次の事を行う。

- ・当直時間、日直時間の削減
- ・平日時間外の削減
- ・不要な業務の洗い出し、AIへの業務代替え
- ・みなし労働者の帰社時間を早める
- ・19時退社の啓発用ポスター掲示

・2026年度末⇒60名以下 ・2027年度末⇒30名以下 ・2028年度末⇒0名
へ段階的に削減していく。