

株式会社商工中金情報システム 女性の活躍に関する行動計画
【2023年度における取組実績】

意欲と能力のある女性社員がこれまで以上に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

1. 計画期間

2022年4月1日 ～ 2026年3月31日（4年間）

2. 目標及び取組内容【実績】

内訳	計画	実績
目標	「管理職に占める女性労働者の割合」を20%以上とする。	【2021年4月1日時点】 14. 6%（計画策定時） 【2022年4月1日時点】 15. 4% 【2023年4月1日時点】 11. 8% 【2024年4月1日時点】 15. 0%
取組内容	① 新卒採用で、従来以上に男性・女性の隔てなく能力の高い人材を採用することで、将来的に管理職を目指す女性社員の母集団を確保する。 ② 従来キャリア採用は若手中心だったが、管理職候補となる中堅層についても積極的にキャリア採用を実施する。 ③ 昇格・登用に際し、育児のための短時間勤務や育児休業等を利用する社員も、能力に応じて従来以上に弾力的な運用を行うことで、将来的な管理職候補となる優秀な女性社員の母集団を確保する。 ④ 従来、業務内容（夜間の勤務等）から女性社員の割合が低い部署でも、受入のための環境を整備しつつ、女性社員を積極的に配属することで、将来的な女性管理職ポストのすそ野を広げる。 ⑤ 女性を執行役員に積極的に登用することで、女性活躍のロールモデルとする。	①2022～2024年度入社新卒社員の女性割合（平均）：53. 3%。 ②20代前半から40代までの幅広い年齢層を対象を拡大して、キャリア採用募集実施。 ③育児休業等を取得した社員の昇格・登用にかかる弾力的な運用に関して、社内の運用規程に明記することで意識を共有。 ④従来、男性社員の配属が多かったオープン系インフラの部署にも2021年度2名、2023年度1名、新人女性社員を配属。 ⑤2022年7月、初めて女性を執行役員に登用。

当初計画策定時

株式会社商工中金情報システム 女性の活躍に関する行動計画

意欲と能力のある女性社員がこれまで以上に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

1. 計画期間

2022年4月1日 ～ 2026年3月31日（4年間）

2. 目標及び取組内容

目 標	「管理職に占める女性労働者の割合」を20%以上とする。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ① 新卒採用で、従来以上に男性・女性の隔てなく能力の高い人材を採用することで、将来的に管理職を目指す女性社員の母集団を確保する。 ② 従来キャリア採用は若手中心だったが、管理職候補となる中堅層についても積極的にキャリア採用を実施する。 ③ 昇格・登用に際し、育児のための短時間勤務や育児休業等を利用する社員も、能力に応じて従来以上に弾力的な運用を行うことで、将来的な管理職候補となる優秀な女性社員の母集団を確保する。 ④ 従来、業務内容(夜間の勤務等)から女性社員の割合が低い部署でも、受入のための環境を整備しつつ、女性社員を積極的に配属することで、将来的な女性管理職ポストのすそ野を広げる。 ⑤ 女性を執行役員に積極的に登用することで、女性活躍のロールモデルとする。