

女性活躍推進法に関する一般事業主行動計画

SMBCグローバル・インベストメント&コンサルティング株式会社

1 計画期間及び取組時期

令和8年11月1日から令和11年10月31日までの3年間

2 当社の課題

当社における直近の事業年度の女性労働者の平均勤続年数は8.1年であり、男性労働者の平均勤続年数4.5年を上回っている。また、時間外労働及び休日労働の合計時間数についても適正な水準を維持しており、女性が継続して就業できる職場環境が一定程度整備されている。一方、通常の労働者に占める女性労働者の割合は、令和5年度32.6%、令和6年度28.8%、令和7年度32.8%と3割程度で推移している。また、直近事業年度における管理職に占める女性労働者の割合は16.7%であり、産業平均値を上回っているものの、女性労働者がさらに上位職を目指し、その能力を十分に発揮できる環境を整備するため、女性管理職候補者の継続的な育成及び登用を進めていく必要がある。

3 目標

計画期間終了までに、管理職に占める女性労働者の割合を20%以上とする。

4 取組内容と実施時期

取組1 女性管理職候補者の計画的な育成

令和8年11月～

管理職及び管理職候補となる職階について、男女別の人数、配置状況、昇進状況等を把握し、女性管理職候補者の育成に関する課題を確認する。

令和8年11月～

管理職候補となる女性労働者について、上司との面談等を通じて本人のキャリア形成に関する意向を把握するとともに、中長期的なキャリア形成について意識の醸成を図る。

令和9年4月～

管理職候補となる女性労働者に対し、管理職に必要となる業務経験の付与、研修その他の育成機会を提供する。

令和9年4月～

男女別の管理職登用状況を定期的に確認し、女性管理職候補者の育成及び登用に向けた取組の進捗を確認する。

取組2 女性労働者の継続就業及びキャリア形成を支援する職場環境の整備

令和8年11月～

時間外労働及び休日労働の状況を継続的に把握し、長時間労働の抑制及び仕事と家庭生活を両立しやすい職場環境の維持・向上に取り組む。

令和8年11月～

女性労働者が健康上の事情を抱えた場合にも安心して就業を継続できるよう、既存の休暇制度、相談体制その他の社内制度について周知を行うとともに、必要に応じて制度及び運用の見直しを検討する。

令和9年4月～

女性労働者の採用、配置、育成及び登用の状況を定期的に確認し、女性が長期的にキャリアを形成できる職場環境の整備を継続する。