

株式会社ゼンリン
女性活躍推進法に基づく行動計画（第3期）

多様な人材が成長意欲をもって仕事に取り組み、安心して働ける職場環境を創出するために、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間

2025 年 4 月 1 日～2030 年 3 月 31 日までの 5 年間

2. 当社の現状と課題

- ・当社社員における男女比は 7：3 であるが、管理職に占める女性の割合は 9：1 に留まっている。
- ・この背景には、女性が男性と比べて挑戦の機会や上司からのキャリア支援を受ける機会が少ないこと、インポスター症候群（自分の能力を過小評価する傾向）を抱えるケースが多いこと、無意識のジェンダーバイアスが存在していることなどが影響していると考えられる。
- ・月平均の法定外労働時間が 45 時間を超える社員が一定数存在しているが、女性は男性と比べて育児や介護など家庭内の役割を担う傾向が強く、労働時間に制約がある場合が多いため、法定外労働時間が多いことは管理職への挑戦をためらう一因となっていると考えられる。
- ・急速な社会環境の変化やマネジメントの高度化への対応が求められる中で、これらの変化に適応すること自体が管理職へのハードルとなっている側面もある。これらは女性に限らず、全社員に共通する課題である。
- ・これらの要因が、女性社員の活躍や管理職への意欲を阻害している可能性があると考えられるため、以下目標に向けて取り組みを進める。

3. 目標

- | |
|---|
| 目標 1 管理職（課長級以上）に占める女性比率を 12%以上とする
目標 2 月平均の法定外労働時間が 45 時間を超える社員数をゼロとする |
|---|

4. 取り組み内容と実施時期

取り組み 1：女性の働きがいの向上

2025 年 4 月～

- ・アンケート等による意識調査の継続実施
- ・ジェンダーバイアスに対する経営層及び管理職の理解促進と実践推進
- ・キャリア支援の実施

取り組み 2：ワークライフバランスの一層の推進

2025 年 4 月～

- ・多様な働き方や時間外労働に対する意識改革
- ・テレワーク、フレックス、スライドワーク等の柔軟な働き方の活用強化
- ・業務の DX 化を通じた効率化並びに生産性向上