株式会社大阪メトロアドエラ

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性社員がその能力を十分に発揮し、長期的なキャリア展望を描きながら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　2026 年 12 月 1 日～2030 年 3 月 31 日

２．当社の課題

設立 6 年目の成長期にあり、直近 2 年間での事業拡大に伴う積極採用を行った背景から、全社的な平均勤続年数は浅い段階にある。正規雇用の女性比率は 40.4%（21 名/52 名）、係長級（リーダー層）の女性比率は 44.4%（4 名/9 名）と基盤がある一方で課長級以上の管理職（11 名）および役員（2 名）における女性割合が 0%にとどまっている。評価制度や昇格要件はすでに整備・運用されているものの、現職の係長級女性社員が課長級に必要なマネジメント経験を積む実務機会の付与や、後進となるリーダー層の継続的な育成が求められている。

３．目標と取組内容・実施時期

目標 1

計画期間内に、課長級以上の女性管理職を「0 名」から「1 名以上」登用する

＜実施時期・取組内容＞

▼2026 年 12 月～

・部門長へ課長級候補となる係長級女性社員（4 名）に対する個別育成方針の確認、計画立案。

・係長級、係長級候補社員向けにそれぞれ役職要件に応じたスキル強化のための研修受講（イーラーニング）

▼2027 年 4 月～

・毎期の目標設定面談において、上位等級・役職への昇格基準に直結するスキルの習得・達成課題を上長と協議の上で個人目標に設定し、計画的なキャリアアップを支援する。

・部門内プロジェクトの主導やチーム内におけるメンバー指導・育成担当として実務機会を付与。

・部門長による定期面談を実施し上位役職への昇格意欲向上とキャリア支援を実行。

・人事部門による定期的なキャリア面談を実施し、部門外（客観的視点）からのキャリア形成支援を実行。

▼2028 年 4 月～
・年度末の評価・昇格審査に基づく女性管理職（課長級以上）の登用実施、および登用後の定着フォロー。

目標 2

課長級候補となる係長級の女性を 4 名から「6 名以上」へ拡大する。

＜実施時期・取組内容＞

▼2026 年 12 月～
・一般正規社員（女性 17 名）を対象に、既存の評価基準を満たすためのスキルアップ支援およびキャリア研修を実施。

・期末の人事評価に基づき、係長級（リーダー職）への昇格を推進し、次代を担うリーダー層の継続的な輩出体制を構築。

＜目標 1， 2 共通の取組内容＞

▼2026 年 12 月～
・組織拡大、人員増加に伴う管理負荷の分散と適正な管理体制の維持に向け、各部門のマネジメント体制およびチーム構造の見直しを実施。

・業務拡大に応じた専門職能（情報システム、デザイナー職等）の部署化・チーム細分化を検討し、必要に応じて新設チームリーダーや課長補佐等の新たなマネジメント・リーダーポストを整備。