

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

オムロンソフトウェア株式会社 行動計画

両立支援制度を充実させ、誰もが個々の能力を十分に発揮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 ~ 2025年 3月 31日

2.当社の課題

- 1) 経営基幹職に占める女性社員の割合を増やす必要がある
- 2) 女性社員を含む多様な人財が能力をフルに発揮できる柔軟な働き方の実現が必要である

3.目標と取組内容・実施時期

目標1：2025年3月末までに経営基幹職に占める女性経営基幹職数5人以上にする。

2022年4月～

- ①女性リーダ層の育成目標とオムロングループ計画との連動
- ②経営基幹職を対象とした意識改革/トレーニングの実施、部下育成研修
- ③若手からの抜擢を含む将来の候補者づくりと前倒し登用
- ④女性リーダ層のキャリア採用の実施
- ⑤キャリアの方向性などに同じ悩みを持つ女性労働者同士のネットワークの構築

目標2：2025年3月末までに男性の育児休業取得希望者の取得率を100%にする。

2022年4月～

- ①面談による意向確認の実施、取得計画の作成・実施の徹底
- ②経営基幹職を対象とした意識改革・啓発支援、社員へのガイドブックの提供
- ③社員とその家族を対象とした制度関連の周知と個別相談窓口の設置
- ④育児休業に関わる社員同士のネットワーク構築

以上

女性の活躍に関する情報公表

(2022 年度/2023.4.20 時点)

	実績
1.採用者に占める女性割合	20.8%
2.採用の競争倍率の男女比	女：3.8 倍 男：6.4 倍
3.労働者に占める女性割合	15.1%
4.継続勤続年数の男女差	女：9.8 年 男：18.8 年
5.男性育児休業取得率 ※2023 年度	77.8%
6.年次有給休暇取得率	73.2%
7.係長に占める女性割合	13.2%
8.管理職に占める女性割合 ※2024 年 4 月 20 日時点	5.2%
9.役員に占める女性割合	0%
10.男女の賃金差異 ※2023 年度	全従業員：81.3% 従業員：79.5% パート・有期雇用：*（注）

注：「*」は、女性の対象となる従業員が無いことを示しています。