

女性活躍推進法における行動計画について

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が制定されました。「個の尊重」の実現に向けて、まずは男女の性差なく従業員ひとりひとりが能力を余すことなく発揮できることが重要であると考えています。

このため、株式会社オリコフォレントインシュアでは、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、以下の通り行動計画を策定し、取組んでいくことといたしました。

1、計画期間

2023年6月1日～2026年5月31日までの3年間

2、内容

【目標1】管理職に占める女性従業員の比率を28%以上とする

〈取組内容〉

2023年6月1日～

- ・女性従業員同士でキャリアについて意見交換ができる機会の実施検討
 - ・女性のステップアップを支援する研修等の実施検討および環境整備

【目標 2】男性の育児休業取得日数 5 日以上、取得率 100%を維持し、長期休業の取得がしやすい環境作りを促進する

〈取組内容〉

2023年6月1日～

- ・男性育児休業制度、短時間勤務や看護休暇の制度周知
 - ・取得しやすい環境整備(啓発ツールの作成、従業員が取得しやすいう上長へのサポート要請)

【目標3】正社員における男女の勤続年数の差を1年以下とする

〈取組内容〉

2023 年 6 月 1 日 ~

- ・仕事と介護・育児の両立支援制度を利用しやすい環境整備(制度周知)
 - ・出産予定の従業員への対応について説明会実施(上司向け)
 - ・新入社員メンター制度継続実施、その他社員のフォローフォローアップ面談等実施検討

2024 年 4 月 1 日 ~

- ・キャリアサポート研修等の実施検討
 - ・不妊治療を行う従業員への仕事と治療の両立支援策検討

女性活躍推進法に定められた状況把握項目および課題分析項目の数値結果

情報公表項目	雇用形態	女性	男性	統計対象
採用した労働者に占める女性労働者の割合	正社員	57.1%	42.9%	2024年度
	契約社員	50.0%	50.0%	
労働者に占める女性労働者の割合	正社員	58.6%	41.4%	2025/4/1
	契約社員	70.3%	29.7%	
	派遣	40.0%	60.0%	
男女の平均勤続年数の差異	正社員	平均6年11ヶ月	平均8年6ヶ月	2025/4/1
	契約社員 (無期および5年越え有期)	平均9年7ヶ月	平均12年0ヶ月	
男女別の育児休業取得率		100%	100%	2024年度
有給休暇取得率	正社員	71.2%		2024年度
	契約社員	76.1%		
管理職に占める女性労働者の割合		28.2%	71.8%	2025/4/1
TLにある者に占める女性労働者の割合		59.4%	40.6%	2025/4/1
役員に占める女性の割合		0%	100%	2025/4/1
男女別の職種または雇用形態の転換の実績	派遣から直接雇用正社員への切り替え	3人	1人	2024年度
	派遣から直接雇用契約社員へ切り替え	1人	0人	
	契約社員から正社員への登用	4人	0人	
	管理職への登用	3人	2人	
男女別の再雇用又は中途採用の実績	再雇用	2人	1人	2024年度
	中途採用人数	24人	16人	
男女の賃金差異 ※1:正規非正規区分 ※2:人員数・賃金	全体	73.7%		2024年度
	正規社員	73.0%		
	非正規社員	75.0%		

※1:正規(正社員・無期契約社員(時給契約社員除く)・転籍社員)

非正規(時給契約社員・有期契約社員・継続雇用契約社員・再雇用嘱託社員)

※2:時給契約社員の人員数を正社員の所定労働時間で換算しています

月中入社・退社・休職・復職の人員数と賃金は除いています

(公表日 2025年6月1日)