

## 株式会社京王設備サービス 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性の活躍に必要なワーク・ライフ・バランス、職場環境整備を目的とした行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年12月16日～2029年12月15日までの5年間

2. 当社の課題

主力事業が設備系職種であること、また女性管理職が少ないことから「男性の活躍する職種であり女性が活躍するのが困難、機会自体が極めて少ない」との誤認がある。そのため、採用応募数も少なく採用が進まない。

- ・ 現業や営業職にも女性の活躍するフィールドがあるが、その認知が進んでいない。
- ・ 男性社員が多く子育て支援等への取り組みが不十分ではないか、との誤解がある。
- ・ 設備系職場において、職場環境が女性向けに適応していない場合がある。

3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1 新卒・中間採用時の女性の採用割合を10%以上とする

<取組内容>

- 2024年12月～ 説明会等の対面機会に女性参加者の有無に関わらず、女性社員の参加を積極的に行い、働きやすさや活躍するフィールドを紹介する体制を構築する。
- 2025年 2月～ 新卒採用において事務系職場見学会を新設し、女性社員との座談会を設ける等、管理部署、現業双方で活躍するフィールドの存在の認知度向上を図る。
- 2026年 4月～ 女性技術員の受け入れが可能な職場について再確認を行い、増加傾向であれば女性向けの設備系職場見学会等を新設し、認知度向上を図る。

目標2 幹部職層（課長代理以上）に占める女性比率を2%以上とする

<取組内容>

- 2024年12月～ 2025年4月ならびに10月改正予定の育児介護休業法について、情報収集と適用を確実にを行う。
- 2025年 9月～ 諸規定改定に向け社内での意見収集を行い、時短勤務適用期間や時差出勤適用部署の拡大等の検討を行う。
- 2026年 4月～ 諸規定等の改訂により、育児期間中でも働きやすい環境をより一層整備し、就業機会と意欲の損失を最小限に抑え、幹部職層への昇進昇格要件達成支援を行う。