

アイ・エス・アイ株式会社 行動計画

女性が管理職として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 令和8年4月1日～令和10年3月31日

2. 当社の課題

課題1：採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い。

課題2：管理職を目指す女性が少ない。

課題3：女性が配属されている部署が男性と比較して限定される。

3. 目標1,

管理職（センター長以上）に占める女性割合を30%以上にする。

目標2,

全社員の残業時間を月平均20時間以内とする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：人事評価基準について見直しを図る。

●令和8年10月～ 部署ごとの男女別評価を検証し、現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。

●令和9年4月～ 新しい評価基準について試行開始。課題を検証。

●令和9年4月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。

取組2：女性職員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

●令和8年9月～ 研修プログラムの検討。

●令和8年10月～女性社員に対する研修ニーズの把握の為、アンケート、ヒアリングなどを実施。

●令和9年4月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの決定。

●令和9年7月～ 管理職育成キャリア研修の実施

●令和9年7月～ 併せて管理職を対象とした研修を実施。

取組3：これまで女性社員が少なかった部署等に女性を積極的に配置する。

●令和8年9月～ 男女の配置で偏りがある部署の洗い出しを始める。

●令和8年9月～ 女性があまり配属されてこなかった部署に女性を配属する上での課題点を分析。

●令和8年11月～「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」を活用し、営業部門等のロールモデルとなる女性社員によるメンター制度を社内でも立ち上げ。

●令和9年1月～ 対象となる女性社員へのきめ細かなヒアリング、研修を実施。

●令和9年4月～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施。

取組4：働き方改革に向けた取組を実施する。

●令和9年4月～ 計画期間中、毎週1日ノー残業デーを設定して、実施率95%以上を目指す。

アイ・エス・アイ株式会社 行動計画

仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境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 令和8年4月1日～令和10年3月31日

2. 内容

目標 1,
全社員の残業時間を月平均 20 時間以内とする。
男性育児休業の取得日数 10 日以上とする。

- 令和8年4月～ 労働時間管理について教育指導を実施
- 令和8年4月～ 育児・介護休業規定の周知徹底（改正内容含む）