

株式会社アダストリア 行動計画

全ての社員がそれぞれの能力を最大限に発揮し、いきいきと長く活躍できる企業を目指し、「ダイバーシティ&インクルージョン」を推進するべく、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2024年11月1日～2029年10月31日

2. 目標と取り組み内容・実施期間

目標1：2025年までに、上級管理職女性比率を30%、管理職女性比率を45%にする

※参考）2024年2月期時点進捗：上級管理職女性比率19%、管理職女性比率34%

※達成年度に定める2025年度に進捗状況を把握のうえ振り返りを実施し、2025年度以降の行動計画のアップデートを行う予定

<取り組み内容>

1. 女性管理職のプール人材の創出

- 2024年3月～ 候補者に対するメンター制度、各部門における女性管理職比率の可視化と育成計画、経営会議への女性社員の参画を継続して実施
- 2024年11月～ 2023年度に実施した全社ダイバーシティアンケートの結果から導き出した課題をもとに、ダイバーシティの理解・風土改革を目的とした全社施策を実施
(各部門のリーダー層に対するダイバーシティ勉強会、社内パネルディスカッション、女性ロールモデルとなる外部ゲストを招いた講演会等を計画)
- 2025年1月～ 経営層と現目標の進捗確認を実施、次年度以降の施策を協議・検討
- 2025年3月～ 各部門における管理職比率を可視化・検証、好事例を横展開し課題に則した施策を実行
- 2025年11月～ 経営層と現目標に対する進捗状況の確認・課題共有を実施、
2026年度以降の女性管理職比率目標の見直し・策定に向けた協議を実施
- 2026年3月～ 新目標のもと、課題に則した施策を継続して実行

2. 女性育成に関する管理職の意識改革

- 2024年3月～ 各部門における女性リーダー候補者をフラグ立てし可視化、継続して計画的な育成を促進
- 2025年2月 各部門の部室長・リーダー層に向けたダイバーシティ勉強会を実施
- 2025年3月～ 以降、各部門における女性管理職比率推移を検証し、以降、課題に則した取り組みを実行

目標2：制度理解や風土改革により、男女ともに社員の育休取得率 100%を目指し両立支援を後押しする

<取り組み内容>

1. 取得促進に向けた制度理解や意識改革

- 2024年 11月～ 全正社員を対象に「両立支援制度理解セミナー(基礎編)」を実施、制度理解の機会を提供
- 2025年 3月～ 各部門における男性育休取得対象者の取得率を可視化、必要に応じ個別フォローを実施
- 2025年 9月～ 全正社員を対象に「両立支援制度理解セミナー(応用編)」を実施、更なる理解醸成を図る
- 2026年 3月～ 取得率・効果検証、イントラ等を活用し社内ロールモデルを紹介
- 2027年 3月～ 以降、課題に則した取り組みと効果検証を実施

2. 両立支援を後押しする仕組み構築

- 2024年 3月～ 当社独自のキャリア拡大プロジェクトにおいて各支店にママサポーターを新設
全国で働く店舗勤務社員に対する中長期でのキャリア形成支援および両立支援を強化
- 2025年 3月～ 支店ごとに分析・効果検証
- 2026年 3月～ 以降、課題に則した取り組みと効果検証を実施

以上