

女性活躍推進の 取り組みについて

株式会社UTケアシステム

UTケアシステムにおける女性比率

目標	2021年度（11期）実績	
女性（全体）	78名（121名中）	64.5%
女性管理職（全体）	11名（20名中）	55.0%
マネージャー（全体）	3名（7名中）	42.9%
管理者（全体） *マネージャーと兼任含む	8名（13名中）	61.5%

*11期は2020年12月1日～2021年11月30日までの期間

女性役員
1名
(5名中)

UTケアシステムのこれまでの取組内容

- ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
 - ・従業員の離職防止

- ②女性キャリアの育成・登用の促進
 - ・管理職の意識改革（スキルアップ研修、社外研修等）

- ③職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備
 - ・家庭生活の両立を促進する働き方の多様化（時短雇用）
 - ・有給が使える勤務環境の実施

UTケアシステムの研修プログラム

	若手	中堅	管理職
本人	階層別研修		
	スキルアップ研修・外部研修		
本人・上司	マネジメントスキル研修		

若手からマネジメント層まで、それぞれのステージで直面する課題を克服するため、外部研修も含めた研修プログラムを実施しています。

女性活躍推進法に関する一般事業主行動計画

株式会社UTケアシステム

①推進方針

UTケアシステムでは従業員の半数以上が女性であり、まずは女性が思う存分その能力を発揮できる職場環境を整備することが、多様性をもつ人材の活躍の評価基準であると考えています。

その第一歩として、「仕事と育児の両立支援」を進めてきた結果、結婚や出産を経ても就業継続できる環境は一定程度実現しています。結婚や出産を理由に退職する女性は少なくなった今、女性の能力を最大限に引き出し、管理職登用を含めた更なる活躍へとつなげる「女性のキャリア支援」に取り組んでいます。

①従業員の育成と適切な評価・登用

②全ての従業員がその能力を最大限に発揮できる職場環境の整備

特に②職場環境の整備に関しては、男女の役割分担意識を払拭し、性別に拘らない働き方・キャリア形成ができる環境の整備を目指します。

②期間および取組み時期

2022年4月1日より2027年3月31日（5年間）

③数値目標

女性労働者の平均勤続年数を現在の3.6年より1年以上延ばすことを目標とし仕事と家庭の両立を支援する。

（2022年3月1日現在）

④取組内容

育成・評価	<ul style="list-style-type: none">・ 出産・育児等によるキャリアブランクをフォローする研修や面談の実施・ 様々な部署で活躍している従業員同士のネットワーキングを促進・ 管理職研修を通じ、男女問わず公平公正な育成・評価を徹底
環境整備	<ul style="list-style-type: none">・ 働く時間の柔軟化を目的に、時短雇用の拡充・ 働き方の多様化に合わせたテレワークの導入・ 残業時間 2時間以内/月