２０２４年3月１１日　策定

三菱UFJインフォメーションテクノロジー株式会社　行動計画

女性が上位職層（管理監督者）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　　２０２４年4月1日～２０２７年3月３１日までの３年間

２．当社の課題

「係長職」にあたる職層の女性割合は上昇傾向にあり、仕事への意欲が高い女性も増加。
「管理職」にあたる上位職層（管理監督者）の女性割合も、長らく横ばいであったものが近年上昇傾向にあり、さらなる拡大を目指す。

経営方針決定に深く関与する上位職層における多様性の拡充（最大要素である女性の割合の上昇）については、当社が継続的に取り組む課題である。

３．目標

１　管理職（管理監督者）に占める女性労働者の割合を、現在の7．９%から、１２．０%以上にする ＊２０２７年4月1日基準 ＊役員、転籍者を除く、新卒採用者および中途採用者の合計

２　労働者の各月ごとの平均残業時間を４０時間未満とする ＊管理監督者を含む全労働者の平均残業時間（全労働者の各月の残業時間合計 ÷ 当該月の全労働者数）

４．取組内容と実施時期

目標1に対する取組①　母集団形成（新卒採用）

＜実施時期＞
●２０２５年１月～　　：女性活躍を意識した説明会の新設

目標1に対する取組②　女性社員のキャリア形成支援の拡大 （役員とのメンタリング、サポート体制強化、KPIによる管理・計画的な登用）

＜実施時期＞
●２０２４年４月～　　：女性社員と役員とのメンタリングを実施、経営意識醸成や成長促進に繋げる（以降、複数回実施）
●２０２４年４月～　　：現場意識向上に向けて、キャリア形成支援をミッションとする社員をアサインする
●２０２４年７月～　　：各本部でのKPIによる管理、G5登用に向けたプロセスや目標を明確化する
●２０２５年４月～　　：管理職に近い経験を積む場を創出し、成長機会を提供する

目標2に対する取組　女性社員がワークライフバランスを実現しながら上位職層（管理監督者）を目指せるような環境整備のため、 上位職層の時間外労働時間の削減を促す仕組みを導入する

＜実施時期＞
●２０２４年４月～　時間外労働時間の多い上位職層（管理監督者）に対して、本人およびその上司にアラーム発信を行い、
時間外削減への働きかけを実施する
●２０２４年７月～　社内広報等を通して、時間外労働時間削減に向けた啓蒙活動を実施
●２０２４年１０月～　現場マネジメント宛にワークライフバランスの意識付けを改めて実施

以上