

一般事業主行動計画(えるぼし対応)

1. 計画期間

2025 年 11 月 1 日 ～ 2027 年 10 月 31 日（2 年間）

2. 当社の現状と課題

- ・管理職層における女性比率が依然として低く、ロールモデルが不足している。
- ・育児・介護と仕事を両立する社員が増加しており、柔軟な勤務制度のさらなる活用促進が必要。
- ・若手・女性社員のキャリアパス形成支援は制度化が進む一方で、個人の成長ステージに応じた伴走支援の仕組みが求められている。
- ・多様性尊重の意識（アンコンシャスバイアスへの理解）を全社的に継続して高めることが必要。
- ・SES 業態特有の勤務環境の多様性により、柔軟な働き方の一律推進が難しい現状がある。
- ・技術職・営業職における女性採用比率の向上が今後の重要課題であり、採用広報や面接プロセスでの女性応募促進が求められている。

3. 目標

（1）女性活躍推進に関する目標

- ・2027 年 3 月までに女性管理職比率を 15%以上とする。
- ・新卒および中途採用における女性比率を 30%以上とする。
- ・採用段階から女性が安心して応募・面接できる環境を整備する。
- ・全女性社員が年 2 回のフォローアップ面談を通じてキャリアパスを明確化できる体制を整える。

（2）ワークライフバランスに関する目標

- ・育児・介護・リモート・時短勤務などの柔軟な勤務制度利用率を 30%以上とする。
- ・育児休業からの復職率を 100%で維持する。

（3）ダイバーシティ & インクルージョン（D&I）に関する目標

- ・全社員がフォローアップ年間スケジュールを通じて「キャリアパス理解と多様性（無意識の偏見）」に関する学びを年 1 回以上実施。
- ・多様な人材が互いを理解し、安心して成長できる職場風土を形成する。

4. 取組内容および実施時期

取組項目	実施時期	内容
女性社員のキャリアパス形成支援	2025 年度～	フォローアップ年間スケジュールを通じたキャリアパス面談を全社員で実施（年2回）。アンケート結果をメンター制度と連動させ、次期支援計画に反映。
メンター制度の整備と意識改革	2025 年度～ (2025 年 10 月 22 日～10 月 24 日実施済)	管理職・メンター層にアンコンシャスバイアス意識調査を実施し、公平な支援と評価を促進。
柔軟な働き方への理解促進	2025 年度～	SES 事業特性を踏まえたリモート・ハイブリッド勤務支援および個別フォロー。
育児・介護との両立支援	随時	男性社員の育児休業取得率 25%を目標に推進。復職者フォローアップ面談を人事とメンターで実施。
D&I 推進の社内浸透	2026 年度～	キャリアパス×人間力セッションを年 1 回実施。心理的安全性の醸成を目的に社内報・社内ポータルサイトで共有。
女性採用の推進	2025 年度～	女性応募者比率向上のため、採用広報・説明会・Web サイトで女性ロールモデルを発信。

5. 評価・公表

- ・ 年 1 回、人事部およびフォローアップチームが進捗を確認。
- ・ 結果を経営会議および全社会議で共有し、改善策を策定。
- ・ 計画および結果を、社内ポータルおよび厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」にて公開する。

6. 策定・公表

2025 年 10 月 15 日

株式会社 Polestar-ID 代表取締役 五十嵐 剛