



Umios 株式会社 行動計画

性別に関わらず、多様な人財が安心して活躍できる職場環境を構築するため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026 年 4 月 1 日～2031 年 3 月 31 日（5 年間）

2. 当社の課題

・採用から登用までのあらゆる段階で機会の公平を確保する取り組みを強化しており、女性管理職比率は上昇傾向にあるものの、男性と比較すると依然として低い水準にとどまっております。さらなる育成・登用の強化が必要である。

（2025 年 4 月 1 日時点 女性管理職比率：9.1%）

・男性の育児休業取得率は向上しているものの、取得日数には個人差が大きく、取得の実質的な定着には至っていない。また、育児短時間勤務の活用が女性社員に偏っており、育児期におけるキャリア形成への影響が男女間で異なる状況にある。

（2024 年度 男性育児休業取得率：53.3%）

3. 当社の目標（定量的数値目標）

目標 1）計画期間内に管理職に占める女性比率 15%以上を目指す。

＜分類①：女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供＞

目標 2）育児休業に関わる指標について、計画期間内に次の水準以上とする。

＜分類②：職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備＞

男性：育児休業取得率 100% 育児休業平均取得日数 28 日間以上

（当社独自制度の短期育児休業取得率は除く）

女性：育児休業取得率 95%以上の継続

4. 当社の取組内容

2026 年 4 月より順次実施

風土醸成・意識改革

- ・社内公募・手挙げ制度の活性化による、挑戦する風土の醸成
- ・従来男性従業員が多くを占めていた職種や海外実務の場における女性の積極的な登用
- ・意思決定プロセスへの女性参画推進による、多様な発想・視点の取り込み

人財育成とキャリア形成支援

- ・女性採用比率 50%維持による女性従業員比率の向上
- ・上司との定期的な面談を通じたキャリア形成支援
- ・ロールモデルとなる社員の発信機会の創出による、多様なキャリアイメージの浸透

育児や介護等との両立支援

- ・柔軟な働き方を実現できる社内制度の活用継続
(在宅勤務・フレックス・時短勤務・週休 3 日制度等)
- ・育児・介護期社員への意識啓発および情報提供を実施
- ・育児・介護期社員と共に働く上司・同僚への理解促進およびサポートの実施

以上