

UT グループ株式会社 行動計画

女性が働きやすく活躍でき、かつ社員が仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025 年 6 月 1 日～ 2028 年 5 月 31 日までの 3 年間

2. 内容

目標 1：男女の賃金の差異を 75%以上にする。

＜対策＞

① 管理職候補の発掘と育成により女性管理職比率をあげる

- 2025 年 11 月～ 全社で年 1 回行っている全一般職を対象とした育成議論の場で、管理職候補者の育成状況をモニタリング
- 2026 年 4 月～ 女性管理職数の開示
- 2026 年 6 月～ 男女の賃金の差異の検証・振返り（年一回実施し毎年取り組む）、来期の取組検討・決定

② アソシイトコース在籍者の総合職キャリアコースへの転換の促進

- 2025 年 8 月～ アソシイトコース在籍者およびコース選択理由の確認
- 2025 年 9 月～ 全社で年 1 回行っている全一般職を対象とした育成議論の場で、アソシイトコース在籍者を対象に今後の育成方針が議論できるよう運用の整備
- 2025 年 12 月～ 育成方針に基づき本人意思の確認、総合職キャリアコースへの転換の促進
- 2026 年 4 月～ 総合職キャリアコース転換対応
- 2026 年 5 月～ コース転換の検証・振返り、来期取組の検討・決定

目標 2：男性労働者の育児休業取得率を 70%以上にする。

＜対策＞

① 育児休業制度の全体への周知

- 2025 年 6 月～ 育児休業制度の従業員周知・定期的な育児休業制度周知
- 2026 年 3 月～ 取得率のモニタリング・検証

目標 3：フルタイム労働者 1 人当たりの各月の時間外労働及び休日労働時間を 20 時間以内にする。

＜対策＞

① 長時間労働抑制を目的とした労働時間管理の運用

- 2025 年 6 月～ 労働時間のモニタリングと開示・行動計画策定時の啓発
- 2026 年 3 月～ 労働時間の検証・振返り（年一回実施し毎年取り組む）、来期の取組検討・決定