

## 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：女性の平均賃金を男性の平均賃金の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