

株式会社フレックス  
女性活躍推進法 行動計画

1. 計画期間

2025年4月1日～2030年3月31日

2. 課題

女性の管理職は年々増加傾向にあるものの、引き続き比率向上をはかる必要がある。  
採用においては男女差は無いものの、正社員の男女の平均勤続年数に差が生じている。

3. 目標と取組内容・実施時期

【目標①】 管理職に占める女性割合を20%以上にする

・取組内容

2025年4月～キャリアアップ研修を継続し、自身のキャリアアップに向けた意識の醸成や、  
スキルアップを図る。

ライフステージが変化しても柔軟に働き続けることができる環境づくりを促進する。  
仕事の効率や成果に応じた公正な評価を通じて、多様な人材がやりがいをもって働き、  
社員が管理職として働きたいと思えるような企業風土や人材の育成を目指す。

【目標②】 男女の平均勤続年数の差を5年以下とする

・取組内容

2025年4月～性別に関わりなく、女性も活躍できる職場風土作りを継続して推進する。  
所属部署の上長と担当部署が連携して、個々のライフイベントに合わせた  
丁寧な対応を取り組んでいく。

4. 女性の活躍に関する情報

・管理職に占める女性労働者の割合（2025年3月31日時点） 15.3%

・男女の平均勤続年数の差異（2025年3月31日時点）

正社員	男性	17年5か月	女性	11年1か月
契約社員	男性	9年3か月	女性	9年8か月

・男女の賃金の差異（2023年度）

全労働者	76.1%
うち正規雇用労働者	75.0%
うちパート・有期労働者	86.9%