

レンゴー株式会社 女性の活躍推進に関する行動計画

当社は、人本主義にもとづき、多様な人材が互いに尊重かつ受容しあうことで、誰もがその能力を最大限に発揮できる組織を目指しています。

今後も、働く者一人ひとりの成長こそが企業を成長させるという考えのもと、D E I (Diversity, Equity, Inclusion) のさらなる推進を図り、次の目標を実現していきます。

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

- ・労働者に占める女性比率が低い (2025年度・見込 15.1%、691名)
- ・管理職に占める女性比率が低い (2025年度・見込 7.2%、63名)
- ・男女ともに、引き続き育児休業を取得しやすい職場環境の整備が必要
(直近5年間の平均取得率・見込 女性97.7%、男性97.3%)

3. 目標

2030年度までに

- ① 女性採用比率を30%以上とする
- ② 女性管理職比率を8%以上とする
- ③ 男性の育児休業取得率を90%以上とする

4. 取組内容と実施時期

<女性の採用促進>

2026年4月～ 求職者への積極広報、教育・情報交換を通じた受入れ部署への意識啓発
女性のキャリア採用・カムバック採用の推進

<女性のキャリア形成支援>

2026年4月～ 女性を対象とした研修の実施・社外研修への派遣、中長期キャリアプラン形成支援
マネジメント層に向けた研修の実施
自己啓発キャリア面談の実施、ロールモデルの提示

<女性の職域拡大>

2026年4月～ 適性に応じた配属、能力開発に資する異動やローテーションの実施
職場へのヒアリング、職場環境の整備・改善
社内外の人的ネットワーク構築支援、ロールモデルの提示
女性が少ない職場を対象とした交流会の実施 (営業外勤職、製造現業職)

<仕事と育児の両立支援の拡充>

2026年4月～ 上司を対象とした両立支援マネジメント研修の実施
仕事と家庭の両立に関する研修・交流会の実施

<男性の育児休業取得促進>

2026年4月～ 上司を対象とした両立支援マネジメント研修の実施
育児休業取得促進のための各種啓発活動の実施
(パンフレットの配布やグループ報等での取得事例等の情報発信など)

以 上