

株式会社ムーミン物語における女性活躍推進の取り組み

2025年3月31日現在

女性の活躍を推進し、多様な働き方が出来る組織に改革するため、次のとおり目標を掲げ、実現に向けた取り組みを行うための行動計画を策定します。

1. 実施期間

2022年1月24日～2027年1月23日

2. 課題

①従業員に占める女性管理職割合

女性従業員の割合は78.9%と極めて高い水準にもかかわらず、女性管理職の割合は46.9%（昨年度42.9%）にとどまっています。この割合は改善傾向にありますが、従業員構成に見合った管理職比率の達成を目指し、女性社員のキャリアアップ支援を一層強化し、さらなる活躍を期待します。

②ワークライフバランスの推進

少子高齢化が進む社会情勢において、優秀な人材を継続的に確保し、個々の能力を最大限に発揮できる環境整備が不可欠です。長期的なキャリア形成を可能にするため、引き続きワークライフバランスの推進に取り組み、多様で柔軟な働き方を支援してまいります。

3. 基本方針

性別に関わらず、全ての従業員がそれぞれの役割を最大限に発揮し、長期にわたり組織の成長に貢献できる仕組みを構築します。

4. 課題に対する施策

- ・女性従業員の積極的な採用
- ・定着に向けた仕組みづくり
- ・従業員のキャリア形成

5. 目標と取組内容

①女性従業員の積極的な採用を行う。

目標：管理職に占める女性割合40%以上を維持する。

管理職割合	女性比率
2021年度	45.2%
2022年度	50.0%
2023年度	42.9%
2024年度	46.9%

- ・積極的な管理職登用を実施し、能力と意欲のある女性従業員の声上がりやすい環境を整備した。
- ・女性従業員を管理職補佐のポストへ斡旋し、将来の管理職候補育成に向け積極的な登用を行った。

②業務の効率化を図り積極的な休暇の取得を推進する

目標：年次有給休暇の取得を推進する

取得状況	全社員平均
2021年度	83.2%
2022年度	74.9%
2023年度	83.1%
2024年度	81.8%

- ・従業員配置の効率化
繁忙期・閑散期を加味した従業員配置を徹底したことで、計画的な消化を実施。
- ・年次有給休暇の取得目標(最低5日)について、各従業員への周知徹底を行った。
社内の情報ツールを使用することで認知の向上を図り取得状況の把握を徹底した。
また、年間年次有給休暇消化計画を設定し、より効率的な消化を図ることができた。

6. 当社の数字(2025年3月31日現在)

平均 勤続年数	男性	女性
2021年度	2.5年	2.2年
2022年度	2.3年	2.2年
2023年度	2.3年	2.3年
2024年度	2.4年	2.7年

従業員比率	男性	女性	女性比率
2021年度	48名	185名	79.4%
2022年度	46名	196名	81.0%
2023年度	51名	204名	80.0%
2024年度	52名	195名	78.9%

①②の目標を達成するために勤続年数改善が早急に対応すべき課題である。

■平均勤続年数を上げるための取り組み

従業員が長期にわたり意欲を持って活躍できるよう、働く環境とキャリア形成の支援を強化し、平均勤続年数の向上を目指します。

・ワークライフバランスの徹底推進

残業の適正化など、ワークライフバランス実現のための施策を継続的に見直し、個々の状況に応じた多様な働き方を支援することで、離職率の低下に繋がります。

・公正な評価とキャリアパスの明示

等級制度および評価制度を速やかに導入・活用することで、性別や年齢に関わらず、全従業員に公正で納得度の高い評価を実施できる体制を整えます。また、昇進・昇格の明確な基準や具体的なキャリアパスを策定・明示することで、従業員が将来への見通しを持ち、安心して長期的な勤務ができる環境を促進します。

・メンター制度を通じた定着支援

新入社員や若手社員を対象としたメンター制度を積極的に運用し、仕事上の課題解決だけでなく、組織への早期定着と安心感を持って働ける環境づくりを支援します。