

女性社員を増やし、管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2026年4月1日から2029年3月31日までの3年間

2. 当社の課題と取組みの方針

- ・新卒総合職採用において、女性の積極採用を維持する。
- ・管理職比率において、女性割合が低いことをうけ、取組の方針を以下の通り継続する。
 - ✓ 女性管理職候補の母数拡大のため、社内の優秀人材発掘にむけ、意欲と能力のある女性社員の積極的登用と育成が必要。
 - ✓ 社内に女性管理職が少なく、管理職候補である女性総合職が将来女性管理職として活躍するイメージを持ちづらいという課題があることから、総合職女性社員の意識啓発にむけたキャリア形成支援が必要。

3. 目標

- ① 採用目標：新卒総合職採用において、女性割合の維持を目指す（事務系 40%以上、技術系 15%以上）
- ② 登用目標：管理職（課長級以上）に占める女性割合について 5.0%以上を目指す

4. 取組内容と実施時期

これまでの取組を着実に推進し、一層の成果創出を目指す。

【取り組み1】多様性を受容する風土づくり・意識醸成

- ・経営層からの D&I に関するメッセージ発信や社内報等を通じた継続的な発信（2014 年より継続実施中）
- ・多様な人材の能力を活かし、活躍を促すための上司向け意識啓発研修の実施（2021 年より継続実施中）
- ・育児休業者や出産後の働き方に興味がある社員を対象としたセミナーの実施（2016 年より継続実施中）

【取り組み2】女性管理職の育成・登用

- ・各部門における女性管理職の計画的育成・登用（2016 年より継続実施中）
- ・女性幹部及び候補者の社外選抜研修への派遣（2019 年より継続実施中）
- ・女性管理職及び候補者への社内選抜研修の実施（2021 年より継続実施中）
- ・女性幹部、管理職及び候補者を対象とした「女性リーダー育成対話プログラム」を階層別に実施（2025 年より継続実施中）

（ご参考）・2026/1/16 時点の女性管理職比率 4.4%

- ・尚、SEI 単体（他社への出向者を除き、他社からの出向者を含む）における管理職（課長級以上）に占める女性割合は 2026/1/16 時点で 5.1%であり、本計画期間に 5.7%以上を目指す。

【取り組み3】女性の採用強化

- ・ダイバーシティに対応したリクルーターチームの編成（2016 年より継続実施中）
- ・採用ウェブサイトなどでの情報提供強化（女性社員紹介／座談会、福利厚生制度紹介など）（2022 年より継続実施中）
- ・ライフとキャリアの両立に関するセミナーの開催（2026 年～）

（ご参考）2026/4/1 入社予定の新卒総合職に占める女性割合：事務系 42.0%、技術系 15.8%