

# 株式会社 廣貫堂 行動計画

2020年4月1日

女性社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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 令和 2年 4月 1日～令和 5年 3月31日までの 3年間

2. 内容

目標1：男女別の採用における競争倍率が同程度とする。

数値目標（割合） 男性5：女性4

<対策>

- 令和 2年 6月～ 年代別の男女比の算出。
- 令和 2年度～ 新入社員募集時における男女比率の確認。  
最終面接への女性管理職者の臨席。

目標2：男女の平均勤続年数を同程度とする。

数値目標（年数） 男性8年 女性8年

<対策>

- 令和 2年 6月～ 男女の過去三年の平均勤続年数の算出。
- 令和 2年度～ 女性の各ステージ（結婚、妊娠、出産、子育て）における。  
離職率を確認し、原因を特定する。
- 令和 3年 4月～ それぞれの段階に応じた制度を整備。周知する。

目標3：女性の非正規社員から正社員への転換を1名以上行う

<対策>

- 令和 2年 4月～ 女性の非正規社員の選出。
- 令和 2年 9月～ 非正規社員のキャリア登用面談。
- 令和 3年 4月～ 非正規から正社員への転換を実施。

目標4：令和5年3月までに、フレックス制度を整備し、子育て世帯の多様な働き方のニーズに対応する。

<対策>

- 令和 2年 4月～ フレックス制度を実施し、社内で周知する。
- 令和 2年 4月～ 電子打刻でフレックス制度使用状況を把握する体制整備。
- 令和 3年 4月～ フレックス制度使用状況の把握、公表。

目標5：令和5年3月までに、テレワークを推進し、子育て世代の多様な働き方のニーズに対応する。

<対策>

- 令和 2年 5月～ テレワーク用PC等の環境を整備する。
- 令和 2年 7月～ テレワーク制度を実施し、社内で周知する。
- 令和 2年 7月～ 電子打刻で在宅勤務の状況を把握する体制整備。
- 令和 3年 4月～ 在宅勤務制度の状況を把握し、制度検討。

目標6：女性社員のキャリアアップ（管理区分の転換）を1名以上行う

<対策>

- 令和 2年 4月～ 女性社員のコース分類を算出する。
- 令和 2年 9月～ 女性社員のコース変更希望を面談にて確認。
- 令和 3年 4月～ 該当社員の一般職コースより総合職コースへの転換を図る。