

株式会社 廣貫堂 行動計画

2023 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 5 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日までの 3 年間

2. 内容

目標 1：管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を 10%以上とする。

<対策>

- 令和 5 年 4 月～ 女性管理職に対するヒアリングの実施
- 令和 6 年 1 月～ 管理職養成のための研修カリキュラム作成及び昇進、昇格の評価基準や運用等の確認及び見直し
- 令和 7 年 4 月～ 管理職候補の女性社員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施

目標 2：男女とも平均勤続年数を 8 年以上とする。

数値目標（年数） 男性 8 年 女性 8 年

<対策>

- 令和 5 年 4 月～ 男女の過去 3 年の平均勤続年数の算出。
- 令和 5 年 10 月～ 育児休業および介護休業からの復帰者に対し、人事担当者による面談を実施
- 令和 6 年 4 月～ 退職希望者に対し、上司、人事担当者による面談を実施し、原因を特定、必要に応じて、制度の見直しを行う。
- 令和 7 年 4 月～ 男女の平均勤続年数の把握、公表

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 5年 4月～ 女性の非正規社員の選出。
- 令和 5年 10月～ 非正規社員のキャリア登用面談。
- 令和 6年 4月～ 非正規から正社員への転換を実施。

目標4：フレックス制度の利用率を10%以上とする。

<対策>

- 令和 5年 4月～ 社員ニーズの把握
- 令和 5年 6月～ 勤怠管理システムの運用方法等、制度の全社周知を行う。
- 令和 6年 4月～ フレックス制度の利用状況の把握、公表

目標5：従業員全員の所定外労働時間を、1人当たり年間45時間未満とする。

<対策>

- 令和 5年 4月～ 所定外労働の原因の分析等を行う。
- 令和 5年 6月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を実施
- 令和 6年 4月～ 社内電子掲示板での時間外労働の抑制啓蒙。
- 令和 7年 4月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

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 5年 4月～ 女性社員のコース分類を算出する。
- 令和 5年 10月～ 女性社員のコース変更希望を面談にて確認。
- 令和 6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。