

株式会社 廣貫堂 行動計画

2026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 8年 4月 1日～令和 11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15%以上を目指す。

<対策>

- 令和 8年 4月～ 管理職養成のための研修プログラムを作成し、管理職候補者（係長級）の女性社員に受講させる。
- 令和 9年 1月～ 女性管理職候補者の選定
- 令和 9年 3月～ 新任管理職者に対して、管理職研修会を実施

目標2：計画期間内に、女性社員（有期雇用社員を含む）の平均勤続年数を1年以上延ばす。

<対策>

- 令和 8年 4月～ 男女別の過去3年分の平均勤続年数の算出、問題点の洗い出し
産業保健士による相談窓口の設置
- 令和 8年 6月～ 新卒社員に対し、メンターによる定期的な個別フォローを実施
- 令和 8年 7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 9年 4月～ 男女別平均勤続年数を、自社HP等で公表

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
(派遣社員からの正社員登用も含む)

<対策>

- 令和 8年 6月～ 女性の非正規社員から正社員への転換候補者の選出。
- 令和 8年 10月～ 非正規社員に対し、上司、人事担当者によるキャリア登用面談を実施
- 令和 9年 4月～ 非正規から正社員への転換を実施。

目標4：女性社員の人数を増やすため、新卒採用人数比率25%以上を目指す。

<対策>

- 令和 8年 4月～ 就職WEBサイトや会社説明の場で活躍する女性を紹介し、福利厚生や両立支援に向けた取り組みをPRする。
- 令和 8年 10月～ 仕事体験等の場で、先輩女性社員との面談を実施
- 令和 9年 4月～ 新卒採用人数比率を自社HP等で公表

目標5：入社9年～11年目の女性継続雇用率70%以上を目指す。

<対策>

- 令和 8年 4月～ 産業保健士による、育児・介護や両立支援等に関する相談窓口を設置
- 令和 8年 6月～ 全社員を対象とした、キャリアアップ研修を実施
- 令和 9年 4月～ 入社9年～11年目の女性継続雇用率を、女性活躍推進企業データベースに掲載

目標6：女性社員のキャリアアップ（昇格など）を15名以上行う

<対策>

- 令和 8年 4月～ 全女性社員の等級及び業務内容、スキル等を確認する。
- 令和 8年 10月～ キャリアアップ候補者の選定
- 令和 9年 1月～ 候補者に対して、研修プログラムを受講させる。
- 令和 9年 4月～ 研修受講後、常勤役員会等で承認された社員に対して昇格を実施する。