

次世代法及び女性活躍推進法に基づく行動計画

北陽ビル管理(株)

1. 計画期間 2022年4月1日～2025年3月31日
2. 当社の課題 当社は、社員400余名(うち常用310名)を有して県下4拠点において事業を行っている。パート社員の9割は女性だが、正社員に女性が少ないのが現状。正社員の女性登用はもちろん、優秀な社員を管理職に登用し女性の活躍を推進することが急務である。
尚、前回より女性管理職を1名登用(昇格)したが、管理職全体に対する割合は13名中1名と7.7%にとどまり目標達成は出来なかった。
3. 数値目標1 管理職に占める女性の割合15%を目標に設定
4. 取組内容と実施時期
2022年4月～ 各種研修会等に積極的に参加、女性活躍の方策を協議する
資格取得を推進(取得費用の補助)
2022年10月～ キャリアアッププログラムを策定、育成のための検討を行う
2023年4月～ 候補者に役員及び人事担当者との面談を実施する
2023年10月～ 候補者から、管理職登用者を選定し昇格を行う
5. 取組内容の概要
採用に関する事項 ・新規採用選考基準や運用の見直し
・女性が活躍できる職場であることを求職者へむけて積極的に広報活動
継続就業・職場風土に関する事項 ・職場と家庭の両方において男女が共に貢献できる職場風土づくりにむけた啓発

- | | | |
|------------------|-----------------------|--|
| 6. 数値目標 2 | 男女とも従業員の勤務年数の平均 9 年以上 | |
| 7. 取組内容と
実施時期 | 2022 年 4 月～ | 各担当者と協議を行い今後の採用やシフト管理について決定する |
| | 2022 年 10 月～ | 新規採用、又は人事異動で補充する候補者を定める |
| | 2023 年 4 月～ | 該当の現場へ人員補充を行い、その状況を確認する |
| | 2023 年 10 月～ | 上記から 6 ヶ月経過後の状況により継続するかどうか決定する |
| 8. 取組内容の
概要 | 現 状 | 現在の平均勤務年数が 7.41 年と、ある程度長く勤務している社員は固定しているが、3 年未満の社員の離職が多い |
| | 原 因 | 人員不足による無理な勤務体制が長続きしない要因になっている |
| | 対 策 | 家庭生活や余暇を十分に取れる体制づくりをすることで残業や休日出勤などの負担を減らす |