

株式会社博進堂 行動計画

1、計画期間:令和1年10月1日～令和4年9月30日

2、当社の課題

- 課題1:繁忙期における長時間労働が部門によってまだ改善できていない。
- 課題2:女性の配属に偏りがあり、生産部門の女性管理職の割合が低い。
- 課題3:有給休暇取得率が思うように伸びず、前年より若干ダウンした。
- 課題4:高度疾病と介護の実態が女性の継続就業を圧迫しつつある。

3、目標

女性が管理職として活躍できる「帰りやすい職場風土」等の環境整備を行う。

- 1、繁忙期における長時間労働を計画年度内で10%以上改善させる。
- 2、部門の壁を越えた柔軟な組織において、偏りのある生産部に女性管理職を2名期間限定で配置(臨時配置)させる。
- 3、年次有給休暇の取得率を、一人当たり平均年間取得率計画年度内で10%以上の増加とする。
- 4、子育てと介護のW困難者に対し、介護の拡充を弾力的に導入させる。

4、取組内容と実施時期

取組1:繁忙期における長時間労働を計画年度内で10%以上改善させる。

- 令和2年11月～ 経営トップから長時間労働是正に関する強いメッセージの浸透を図り、前年対比3%以上の改善を目指す。
- 令和3年11月～ 残業削減のため、職場における「時間当たり生産性」重視の業務改善を実施し、前年対比3%以上改善させる。

取組2:部門の壁を越えた柔軟な組織において、偏りのある生産部に女性管理職を2名期間限定で配置させる。

- 令和2年 2月～ 繁忙期に部門・部署を超えた期間限定配置により、リーダー自ら多能工化を目指す。
- 令和3年 2月～ 計画的な2名の期間限定配置により、女性管理職の部門バランスが図られている。

取組3:年次有給休暇の取得率を、一人当たり平均年間取得率計画年度内で10%以上の増加とする。

- 令和2年10月～ アニバーサリー休暇を活用しつつ、前年対比3%以上の有給休暇取得促進を図る。
- 令和3年10月～ 年次有給休暇5日取得義務化を遵守し、更に前年対比3%以上増加させる。

取組4:子育てと介護のW困難者に対し、介護の拡充を弾力的に導入させる。

- 令和2年10月～ 各部署へ意見撤収を行い、検討する。
- 令和3年10月～ 時間的制約のある従業員が柔軟に取得できるようなしくみを導入する。