

株式会社博進堂 女性活躍推進 行動計画

1、計画期間:平成29年10月1日～平成31年9月30日

2、当社の課題

- 課題1:女性の配属に偏りがあり、管理職に占める女性割合が低い。
- 課題2:有給休暇促進の具体的な施策が考案されていないままである。
- 課題3:繁忙期における長時間労働が改善できていない。

3、目標

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行う。

- 1、部門の壁を越えた柔軟な組織において、管理職(課長以上)の女性を計画期間内で2名以上登用する。
- 2、年次有給休暇の取得率を、一人当たり平均年間取得率前年対比10%以上の増加とする。
- 3、繁忙期における長時間労働を前年対比10%以上改善させる。
- 4、インターンシップ等の就業体験の機会を提供し、次世代を支援することで女性の採用に繋げる。

4、取組内容と実施時期

取組1:部門の壁を越えた柔軟な組織において、管理職(課長以上)の女性を計画期間内で2名以上登用する。

- 平成30年 3月～ 男女公平な昇進基準になっているか精査し、職務基準を明確にする。
- 平成30年 4月～ 柔軟な組織を明確にし、管理職(課長以上)の女性を1名以上登用する。
- 平成31年 4月～ 公平な昇進基準において、管理職(課長以上)の女性を1名以上登用する。

取組2:年次有給休暇の取得率を、一人当たり平均年間取得率前年対比10%以上の増加とする。

- 平成30年 4月～ スマートホリディを導入し、有給休暇取得促進を図る。
- 平成30年 4月～ 各部門部署において、年次有給休暇の取得計画を策定する。

取組3:繁忙期における長時間労働を前年対比10%以上改善させる。

- 平成29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る。
- 平成29年12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する。

取組4:インターンシップ等の就業体験の機会を提供し、次世代を支援することで女性の採用に繋げる。

- 平成30年 8月～ H31年9月までに8校のインターンシップと5校の職場体験を受け入れる。
- 平成30年 9月～ 当社のWLBの取組を紹介し、採用への動機づけと柔軟な働き方ができる職場の意識啓発を図る。