

## 株式会社広済堂ネクスト 女性活躍推進法に基づく行動計画

男女共に働きやすく活躍できる人材教育と職場の環境整備を進め、それにより女性社員の定着と活躍を推進するため次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間        2021年10月1日～2024年3月31日
2. 当社の課題      ①管理職に占める女性の割合が7%であり、すべての産業の平均値（9.9%）を下回っている。  
                         ②女性の平均勤続年数が男性の50%と、全産業の平均値70%より男女差が大きい。
3. 目標              ①管理職に占める女性の割合を10%とする。  
                         ②女性の平均勤続年数を、男性の平均勤続年数の70%とする。

### 4. 取り組み内容・実施時期

|                                  |
|----------------------------------|
| 取り組み1：女性社員を含む、優秀人材創出のための教育・育成の実施 |
|----------------------------------|

2021年10月～ 次期管理職研修や若手社員研修等、教育・研修体系の整備と実施（以下）

- ・各職位・役割強化を目的とした「階層別研修」
- ・課題やテーマ別に強化を図る「目的別研修」
- ・将来の基幹社員作りのための「選抜型研修」
- ・自走社員による「自己啓発支援」
- ・事業部テーマごとに実施する「事業別研修」
- ・人事制度理解向上を促進し、適切な運用につなげることで、社員の成長につなげる  
→ 全社員向け新人事制度説明会・全人事制度説明資料の社内リリース

2021年11月～ 評価制度の運用向上などによる社員の成長支援

キャリア面談の実施／複線型コースの選択等による多様なキャリア形成支援  
組織やマネジメント診断を通じた組織運営力の向上

|                      |
|----------------------|
| 取り組み2：働き続けやすい職場環境の整備 |
|----------------------|

2021年10月～ ・公的制度、会社制度の積極的情報提供

- ・社内イントラネットを活用しワークライフバランスの必要性、重要性を再認識し、社内における訴求活動
- ・有給休暇促進日及び、有給休暇の計画的取得の促進
- ・リモートワーク導入に伴う「リモートワーク規定」の施行
- ・時短勤務者ヒヤリングの実施（時短勤務終了時の不安要素等）
- ・復職前相談の実施（復職者の不安の緩和）

2022年4月～ ・育児・介護休業中のキャリアアップ支援、資格取得の推進の検討

- ・柔軟な働き方の検討