

## 太平ビル管理株式会社行動計画

女性が活躍でき、社員が仕事と子育てを両立させることができる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2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

課題1：パートタイマーの女性の割合は高いが、正社員に占める女性の割合が低い

課題2：正社員を目指す女性が少ない

課題3：男女の勤続年数は大きな差は見られないが、役職者の女性の割合が低い

課題4：役職者を目指す女性が少ない

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：人事評価基準について見直しを図る。

〈取組内容〉

令和2年10月～ 部署ごとの男女別評価を検証し、現在の人事評価について、女性にとって不利益な昇進基準となっていないか、男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する

令和3年6月～ 新しい評価基準について試行開始。課題を検証

令和5年6月～ 新しい基準に基づく評価を本格実施

目標2：長時間労働の職場風土を改善する。

〈取組内容〉

令和2年4月～ 自社のワークバランス推進方針をアピールする

令和2年5月～ 管理職を対象とした研修の実施

令和2年10月～ 職場の業務削減の取組を実施。

令和3年4月～ 効果的な取組を参考に職場での残業削減マニュアルを作成

目標3：毎年、自社の両立支援制度の利用状況、両立支援のための取組の成果等を把握し、改善点がないか検討する。

〈取組内容〉

各年3月 制度の利用状況、取組の成果について状況を把握

各年5月 問題点や改善点の有無について社内検討委員会で検討

(問題点があった場合) 社内検討委員会で改善のための取組を検討し、実施する

目標 4：契約社員・パートタイマーから正社員を希望する女性を育成し、女性の正社員の割合を3割以上とする。

〈取組内容〉

- 令和2年6月～ 女性契約社員の希望者に対する個人面談等により昇格試験等の受験勧奨、研修等を通じた意識改革・能力開発支援を行うためのプログラムの検討
- 令和2年12月～ プログラムの決定
- 令和3年4月～ 個人面談等、研修等を開始。課題の検証
- 令和5年6月～ 実際に昇格したものの定期的なフォローアップを実施

目標 5：役職者を希望する女性正社員を育成し、女性係長を2割以上とする。

〈取組内容〉

- 令和2年6月～ 女性契約社員に対する個人面談等により昇格試験等の受験勧奨、研修等を通じた意識改革・能力開発支援を行うためのプログラムの検討
- 令和2年12月～ プログラムの決定
- 令和3年4月～ 個人面談等、研修等を開始。課題の検証
- 平成5年6月～ 実際に昇格したものの定期的なフォローアップを実施