

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 2025年4月1日 ～ 2028年3月31日

2.当社の課題 現在県下4拠点において、380余名の社員を有し(そのうち常用300名)事業を行っており、パートの9割は女性であるが、正社員には女性が少なく、中でも優秀な社員を管理職に登用することで、女性の活躍を推進することが急務である尚、前回女性管理職を1名登用(昇格)したが、その後の登用はなく、管理職全体に対する割合は7.7%のままであった。内訳は管理職13名中1名が女性である

3. 数値目標 1 管理職に占める女性の割合を15%を目標に設定

4. 取組内容と実施時期 2025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
資格を会社補助の元、取得を推進する(費用負担、出張出勤扱いなど)

2025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

2026年4月～ 候補者に役員及び人事担当者と面談を実施する

2026年10月～ 候補者から、管理職登用者を選定し昇格を行なう

5. 取組内容の概況 採用に関する事項 ・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について求職者にむけた積極的広報

継続就業・職場風土に関する事項 ・職場と家庭の両方に「おいて男女がともに貢献できる職場風土づくりにむけた啓発

配置・育成・教育訓練・男性中心であった職場への女性労働者の評価・登用に関する事項 の配置拡大とそれによる多様な職務経験の付与

6. 数値目標 2 男女とも従業員の平均継続勤務年数を9年以上にする

7. 取組内容と実施時期 2025年4月～ 各担当者と協議を行ない今後の採用やシフト管理について決定する

2025年10月～ 新規採用または人事異動で補充する候補者を決める

2026年4月～ 該当する現場へ人員補充を行ない、その状況を確認する

2026年10月～ 上記より6カ月経過してその状況をみて続行するかを決定する

8. 取組内容の概況	現状	現在、平均勤続年数が7.77年であり、ある程度長く勤続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をしている為、長続きしない
	対策	家庭生活や余暇を十分にとれる体制づくり 残業や休日出勤を周りのフォローで減らし負担を減らす