

株式会社平田牧場 行動計画（案）

女性が管理職として活躍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

2024年4月1日～2028年3月31日（4年間）

2. 当社の課題

- (1) 採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数に差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い。
- (2) 管理職を目指す女性が少ない。

3. 目 標

- ①管理職（課長補佐級以上）に占める女性の割合を25%以上にする。
- ②全社員の残業時間を月平均5時間以内とする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：昇格基準について見直しを図る。

- ◎2024年10月～ 部署ごとの男女別評価を検証し、男女公正な昇格基準となっているかを精査し、必要に応じて新しい基準を検討する。
- ◎2025年 4月～ 新しい基準について検討し、課題を検証。
- ◎2025年10月～ 新しい昇格基準に基づく評価を本格実施。

取組2：対象となる男女社員に対して管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

- ◎2024年10月～ 研修プログラムの検討。
- ◎2025年 4月～ 研修のニーズの把握のため、対象社員へアンケート、ヒアリングなどを実施。
- ◎2025年10月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの決定。
- ◎2026年 4月～ 管理職育成キャリア研修の実施。

取組3：2028年3月までに、従業員平均の所定外労働時間を、1人当たり年間60時間未満とする。

- ◎2025年 1月～ 所定外労働の原因の分析を行う。
- ◎2025年 6月～ 各部署における問題点の検討。
- ◎2026年 4月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を実施。
- ◎2026年 6月～ 社内報などによる社員への周知。

株式会社 平牧工房 行動計画

女性が管理職として活躍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

2026年4月1日～2030年3月31日（4年間）

2. 当社の課題

- (1) 採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数に差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い。
- (2) 管理職を目指す女性が少ない。

3. 目 標

- ①管理職（課長補佐級以上）にしめる役職者に占める女性の割合を25%以上にする。
- ②全社員の残業時間を月平均10時間以内とする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：昇格基準について見直しを図る。

- ◎2026年10月～ 部署ごとの男女別評価を検証し、男女公正な昇格基準となっているかを精査し、必要に応じて新しい基準を検討する。
- ◎2027年 4月～ 新しい基準について検討し、課題を検証。
- ◎2027年10月～ 新しい昇格基準に基づく評価を本格実施。

取組2：対象となる男女社員に対して管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

- ◎2026年10月～ 研修プログラムの検討。
- ◎2026年 4月～ 研修のニーズの把握のため、対象社員へアンケート、ヒアリングなどを実施。
- ◎2026年10月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの決定。
- ◎2027年 4月～ 管理職育成キャリア研修の実施。

取組3：2030年3月までに、従業員全員の所定外労働時間を、1人当たり月平均10時間未満とする。

- ◎2026年10月～ 所定外労働の原因の分析を行う。
- ◎2027年 6月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施。
- ◎2028年 4月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を実施
- ◎2028年 6月～ 社内報などによる社員への周知