

# 株式会社Brilliant Mother

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間： 令和 4年 4月 1日 ~ 令和 9年 3月 31日

### 2. 当社の課題

課題1： 管理職がない。社員の能力や希望によって管理職を目指すキャリア形成支援を強化する必要がある。

課題2： 社員によって残業時間に偏りがある。個々の社員の残業時間数を減らし、誰にとっても働きやすい職場の実現を目指す必要がある。

### 3. 目標

- ①管理職候補となる女性社員を5年間で2人以上育成する。
- ②各社員の月平均残業時間※が5時間を超えない環境をつくる。  
※起算日から1年間の各社員の年間所定外労働時間数÷12

### 4. 取組内容と実施時期

#### 取組1： 業務マニュアルを作成し、業務の効率化と平準化を図る

- 令和 4年 4月～ マニュアル作成チームの結成、マニュアル項目の設定、全体設計、スケジュール策定
- 令和 4年 5月～ 業務マニュアル作成開始
- 令和 4年 6月～ 運用開始
- 令和 4年 7月～ 内容の修正・更新⇒運用を繰り返す

#### 取組2： 業務体制の見直しにより、業務効率化を図るとともに、各社員の適性能力を活かし成長支援する

- 令和 4年 4月～ 業務の洗い出し、業務プロセスの分析・効率化見直し・削減
- 令和 4年 5月～ ・各社員の適性・能力・キャリアプランに合った業務アサインを行う  
・引継ぎを行いながら、生産性の高い社員の業務手法の共有  
・チーム担当制によるカバー体制の構築
- 令和 4年 8月～ 効果の検証と、社員へのヒアリングを実施し、必要があれば再調整を行う

#### 取組3： 年1回以上、社員へのキャリアカウンセリングと上司との個別面談を行い、中長期的な視点でのキャリアステップの設定や成長支援を行う。

- 令和 4年 4月～ 運用方法の検討、設計。社員への説明会を実施
- 令和 4年 5月～ 社員がキャリア形成に対する意識を醸成するためのキャリアコンサルタントによるカウンセリングおよび上司との個別面談を実施する。  
※年1回以上実施。新規採用があったとき、業務体制の変更時など状況に応じて追加で実施する。
- 令和 4年 6月～ 面談における本人の希望や、能力適性スキル等により、管理職候補を見定め、管理職に向けたキャリア形成支援を積極的に行う。