

## 株式会社グラント 行動計画

女性が活躍でき、全社員が仕事と私生活を両立しながら長期的なキャリア形成を行える雇用環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 令和2年3月1日 ～ 令和5年2月28日

2. 当社の課題

課題1：女性労働者が少なく、女性管理職が少ない。

課題2：男女の勤続年数に差があり、女性労働者の定着率が低い。

3. 目標と取組内容・実施時期

**目標1：女性労働者数を、5人以上にする。**

<取組内容>

- ◆ 令和2年4月～ 性別ではなく能力によって活躍できる職場であることについて、求職者に対し積極的に情報発信を行う。
- ◆ 令和2年6月～ 性別に関わらず公正・公平な採用選考を行うため、募集要項の見直しや採用に携わる者への研修を行う。

**目標2：人事評価基準の見直しを行う。**

<取組内容>

- ◆ 令和2年9月～ 人事評価基準の検証を行い、性別により異なる基準となっていないか精査し、必要に応じて基準の見直しを行う。
- ◆ 令和3年3月～ 評価を行う管理職に対して人事評価研修を行う。
- ◆ 令和3年5月～ 新しい評価基準を試行し、課題を検証、改善を行う。

**目標3：ワークライフバランスや長期的・自発的なキャリアイメージ形成の支援を行う。**

<取組内容>

- ◆ 令和2年7月～ 職場風土や職場におけるハラスメントなどに関する意識調査を行う（年1回の定期調査とする）。
- ◆ 令和2年9月～ 研修ニーズの把握のため、アンケートやヒアリングを実施する（勤続年数の増加に資するニーズの把握を含む）。
- ◆ 令和2年11月～ ハラスメント防止や仕事と家庭の両立に資する情報の提供、社内研

修を実施する。

- ◆ 令和3年2月～ アンケート等の結果を踏まえ、長期的なキャリア形成、管理職育成等を目的とした研修内容の検討を行う。女性労働者に対しての研修は、特に結婚、出産、育児等のライフイベントによる生活の変化を踏まえた内容とする。
- ◆ 令和3年6月～ 長期的なキャリア形成、管理職育成等を目的とした研修を実施する。