

TBCグループ株式会社 行動計画

TBCグループ株式会社では、意欲的に働くことの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8年4月1日 ～ 令和11年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 男性に比べ、女性の平均勤続年数が短い
(令和6年2月時点・平均勤続年数 女性：7年9ヶ月 男性：12年9ヶ月)
- (2) 管理職（課長以上・役員を除く）における若年層不足
(令和6年2月時点・管理職の平均年齢 女性：約40.4歳 男性：約46.9歳)

3. 目標

- ・男女ともに、平均勤続年数を10年以上にする。
- ・令和11年までに30代以下（20～30代）の女性管理職比率を、現在の44%から「50%以上」へ引き上げる

4. 取組内容

【社員継続の向上】

<継続施策>

- ・採用時の職域区分に捉われない、社内公募制度の活用
- ・入院費用負担制度の運用
- ・希望者のみヒアリング後、正社員あるいは契約時給社員への社員区分転換
- ・人事労務部門による相談受付、異動希望及び意見聴取
- ・希望休の事前一斉申請制度（サロンのみ）の定着化
- ・単純な成果ではなく、労働生産性（出勤単価等）を評価基準として重視する

<新規施策>

- ・既存の再雇用制度で申込用紙を一新して希望者を獲得し、業務量の過度な集中を防ぐ
- ・褒賞制度の新設ならびに褒賞数の増加（サロンのみ）
- ・時間短縮勤務者の時間外労働を原則禁止
- ・教育体制を見直し、研修内容の質や回数を充実させる

【管理職育成】

<継続施策>

- ・管理職候補者に対する研修実施

<新規施策>

- ・人事考課の基準公開、人事考課を踏まえての所属長から部下への面談実施
- ・それぞれの職位に求められる適性ならびに役割（昇進基準）を明示し、次の職位に対する上昇意欲を高める
- ・所属長が常時監督していない部署については、実質の監督者が現状に即した評価を行う
- ・若手社員をプロジェクトリーダー等に抜擢し、次なるリーダーを掘り起こす

以上