

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく  
株式会社 BREXA Advan 一般事業主行動計画

女性が活躍でき、仕事と家庭の両立を図り働きやすい 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 2022 年 4 月 1 日 ~ 2027 年 3 月 31 日まで

2. 目標と取組内容・実施時期

【目標：1】 管理職に占める女性比率を 20%以上とする。

2022 年 9 月 1 日～ 管理職登用において女性が満たしにくい評価基準等の見直しを図る。

2023 年 1 月 1 日～ 会議等にて現状把握や課題確認を行い、問題意識の共有を図る。

2023 年 4 月 1 日～ キャリアプランを女性本人と上司で作成するなど中期視点で育成

【目標：2】 年次有給休暇の取得促進のための計画的付与の取得を 100%にする。

2022 年 4 月 1 日～ 年次有給休暇の取得状況を把握する。

2023 年 1 月 1 日～ 計画的な取得に向けて取得意識の向上と監督者への定期的な啓発を図るとともに取得を推進する。

【目標：3】 社員のワークライフバランスの向上により、働きやすい職場環境の整備を行い、内勤社員については、フレックス制度やリモートワーク等の多様な働き方を拡大し、50%以上の社員が利用することを目的とする。

2022 年 4 月 1 日～ フレックス制度、リモートワーク等の多様な働き方についての社内通知を拡大し、運用について社内の事例などを掲示し、導入拡大に向けたサポート案を検討する。

2022 年 7 月 1 日～ 内勤社員については、管理職への研修、社員への周知を行い、所定外労働の削減などのワークライフバランスに関する確認項目の追加を検討する。外勤社員については派遣先企業への協力を依頼する。

【目標：4】 ジュニアに対するインターンシップ等の就業機会の提供を推進する。

2022 年 4 月 1 日～ インターンシップや研修の受け入れ環境を拡大し、より多くの実施・体験機会を提供する。

### 3. 女性の活躍の現状に関する情報公表（2022年12月現在）

- ・管理職にある者に占める女性の割合・・・22.7%
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間・・・5.1h
- ・男女の賃金差異に関する実績

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性 の 賃金の割合)
全労働者	92.50%
正規雇用労働者	86.60%
非正規雇用労働者	95.00%

※正規雇用労働者とは内勤業務に従事する者としております。

非正規雇用労働者とは派遣・請負業務に従事する者としております。

※全労働者における男女の賃金の差異は、育児等による時短労働者の割合が、男性社員に比べて高いことが影響していると考えられます。

以上