

## 株式会社ドゥイング 行動計画

当社は、社員の働き方を見直し、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境を整備するため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日 ～ 令和9年3月31日

2. 目標と取り組み内容及び実施期間

### <目標>

社員の所定外労働の削減について、店舗間及び店内部門で取り組みへの差が見られるため取り組みを強化し、令和2年度対比で10%以上の所定外労働の削減を図る。

### <取り組み内容及び実施期間>

令和4年4月 ～ 店舗及び部門ごとの所定外労働を適切に把握し、店舗及び部門での業務の見直しに着手する。  
所定外労働の多い店舗及び部門を把握し、原因分析を行う。

令和5年4月 ～ 店舗責任者及び部門責任者に対し、所定外労働削減のための研修を実施する。

令和5年9月以降 ～ 勤務時間の見直しや業務内容の効率化、人員の補充等、所定外労働が多い店舗及び部門ごとの要因に対応した改善を実施する。

令和6年4月以降 ～ 1年ごとに改善の効果を確認する。

以上

## 株式会社ドゥイング 行動計画

当社は、女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤務できる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日 ～ 令和9年3月31日

2. 目標と取り組み内容及び実施期間

<目標>

管理職（課長級以上）に占める女性社員の割合を20%以上とする。

<取り組み内容及び実施期間>

令和4年4月 ～ 現状把握、課題確認を行う。  
（管理職に女性が少ない原因等の把握、社員からの要望等の確認、問題点の抽出等を行う。）

令和5年4月 ～ 女性社員を対象に管理職育成のための研修を実施する。

令和6年1月 ～ 研修を修了した女性社員を対象に管理職登用を前提とした面接を開始する。

令和6年4月以降 ～ 管理職の配置が必要な場合、面接結果をもとに該当者選考及び人事異動を発令する。

以上

## 女性活躍の現状に関する情報公開

株式会社ドゥイング

管理職（課長級以上）に占める女性社員の割合・・・ 11%（9名中女性1名）

令和6年1月31日現在