

## 株式会社ビリーフセレブ行動計画

男女ともに社員が活躍できる雇用環境にするため、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. 内容

目標 1： 正社員一般職のキャリアアップに向けた研修を実施し、研修受講率を 50パーセント以上にする

<対策>

- ◇ 2022年4月～ eラーニングを利用してキャリアアップ研修プログラムを作成する
- ◇ 2022年7月～ 研修プログラムの周知及び研修希望者の募集をおこない、受講を促進する
- ◇ 2023年4月～ 定期的にキャリアアップに向けた研修の受講状況を確認、研修希望者の募集をおこない、受講を促進していく

目標 2： 従業員全体の残業時間を 10パーセント減少させる

<対策>

- ◇ 2022年4月～ 個々の労働者の時間外労働の状況を把握
- ◇ 2022年6月～ 時間外労働削減のための適切な人員配置を自社だけでなく派遣先へも求め、業務の効率化、分散化等に取り組む
- ◇ 2022年10月～ 部署ごとの実績を調査し、取り組みの改善を行っていく

目標 3： 派遣従業員がキャリアコンサルタントを受けやすい環境を作り、相談件数を増やし更なるキャリアアップにつながるようにする

<対策>

- ◇ 2022年4月～ 新たに 24時間相談できるメール窓口を開設し、周知する
- ◇ 2022年6月～ 個人のキャリアに対する考えを尊重した職種や雇用形態の転換ができるよう中長期的な育成プランを作成する
- ◇ 2022年6月～ キャリアアップにつながる働き方の選択肢を増やす努力をおこない、様々なキャリアの選択肢を提案できるようにしていく

## 株式会社ビリーフクラブ行動計画

男女ともに社員が活躍できる雇用環境にするため、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. 内容

目標 1： 正社員一般職のキャリアアップに向けた研修を実施し、研修受講率を 50パーセント以上にする

<対策>

- ◇ 2022年4月～ eラーニングを利用してキャリアアップ研修プログラムを作成する
- ◇ 2022年7月～ 研修プログラムの周知及び研修希望者の募集をおこない、受講を促進する
- ◇ 2023年4月～ 定期的にキャリアアップに向けた研修の受講状況を確認、研修希望者の募集をおこない、受講を促進していく

目標 2： 従業員全体の残業時間を 10パーセント減少させる

<対策>

- ◇ 2022年4月～ 個々の労働者の時間外労働の状況を把握
- ◇ 2022年6月～ 時間外労働削減のための適切な人員配置を自社だけでなく派遣先へも求め、業務の効率化、分散化等に取り組む
- ◇ 2022年10月～ 部署ごとの実績を調査し、取り組みの改善を行っていく

目標 3： 派遣従業員がキャリアコンサルタントを受けやすい環境を作り、相談件数を増やし更なるキャリアアップにつながるようにする

<対策>

- ◇ 2022年4月～ 新たに 24時間相談できるメール窓口を開設し、周知する
- ◇ 2022年6月～ 個人のキャリアに対する考えを尊重した職種や雇用形態の転換ができるよう中長期的な育成プランを作成する
- ◇ 2022年6月～ キャリアアップにつながる働き方の選択肢を増やす努力をおこない、様々なキャリアの選択肢を提案できるようにしていく

## 株式会社ビリーフレイブ行動計画

男女ともに社員が活躍できる雇用環境にするため、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. 内容

目標 1： 正社員一般職のキャリアアップに向けた研修を実施し、研修受講率を 50パーセント以上にする

<対策>

- ◇ 2022年4月～ eラーニングを利用してキャリアアップ研修プログラムを作成する
- ◇ 2022年7月～ 研修プログラムの周知及び研修希望者の募集をおこない、受講を促進する
- ◇ 2023年4月～ 定期的にキャリアアップに向けた研修の受講状況を確認、研修希望者の募集をおこない、受講を促進していく

目標 2： 従業員全体の残業時間を 10パーセント減少させる

<対策>

- ◇ 2022年4月～ 個々の労働者の時間外労働の状況を把握
- ◇ 2022年6月～ 時間外労働削減のための適切な人員配置を自社だけでなく派遣先へも求め、業務の効率化、分散化等に取り組む
- ◇ 2022年10月～ 部署ごとの実績を調査し、取り組みの改善を行っていく

目標 3： 派遣従業員がキャリアコンサルタントを受けやすい環境を作り、相談件数を増やし更なるキャリアアップにつながるようにする

<対策>

- ◇ 2022年4月～ 新たに 24時間相談できるメール窓口を開設し、周知する
- ◇ 2022年6月～ 個人のキャリアに対する考えを尊重した職種や雇用形態の転換ができるよう中長期的な育成プランを作成する
- ◇ 2022年6月～ キャリアアップにつながる働き方の選択肢を増やす努力をおこない、様々なキャリアの選択肢を提案できるようにしていく

## 株式会社ビリーフライフ行動計画

男女ともに社員が活躍できる雇用環境にするため、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. 内容

目標 1： 正社員一般職のキャリアアップに向けた研修を実施し、研修受講率を 50パーセント以上にする

<対策>

- ◇ 2022年4月～ eラーニングを利用してキャリアアップ研修プログラムを作成する
- ◇ 2022年7月～ 研修プログラムの周知及び研修希望者の募集をおこない、受講を促進する
- ◇ 2023年4月～ 定期的にキャリアアップに向けた研修の受講状況を確認、研修希望者の募集をおこない、受講を促進していく

目標 2： 従業員全体の残業時間を 10パーセント減少させる

<対策>

- ◇ 2022年4月～ 個々の労働者の時間外労働の状況を把握
- ◇ 2022年6月～ 時間外労働削減のための適切な人員配置を自社だけでなく派遣先へも求め、業務の効率化、分散化等に取り組む
- ◇ 2022年10月～ 部署ごとの実績を調査し、取り組みの改善を行っていく

目標 3： 派遣従業員がキャリアコンサルタントを受けやすい環境を作り、相談件数を増やし更なるキャリアアップにつながるようにする

<対策>

- ◇ 2022年4月～ 新たに 24時間相談できるメール窓口を開設し、周知する
- ◇ 2022年6月～ 個人のキャリアに対する考えを尊重した職種や雇用形態の転換ができるよう中長期的な育成プランを作成する
- ◇ 2022年6月～ キャリアアップにつながる働き方の選択肢を増やす努力をおこない、様々なキャリアの選択肢を提案できるようにしていく

男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況

区分		eラーニング		訓練機関	
		男	女	男	女
セレブ	正社員	0%	0%	31%	0%
	派遣社員	24%	27%	0%	0%
クラブ	正社員	0%	0%	14%	17%
	派遣社員	19%	22%	0%	0%
レーブ	正社員	0%	0%	36%	25%
	派遣社員	20%	23%	0%	0%
ライフ	正社員	0%	0%	25%	17%
	派遣社員	22%	20%	0%	0%

労働者の過去1年の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

単位：時間

区分	労働者の各月の平均残業時間数等												
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	
セレブ	正社員	4.00	1.50	0.50	0.50	0.00	1.00	0.00	3.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	派遣社員	4.81	5.19	5.00	5.97	4.64	4.68	4.34	3.58	4.85	4.51	4.15	9.18
	短時間	0.75	0.37	0.68	0.48	0.45	0.45	0.40	0.49	0.35	0.49	0.43	1.47
クラブ	正社員	4.40	7.33	9.08	7.67	7.75	7.75	5.00	5.40	4.60	4.60	4.90	5.50
	派遣社員	3.37	3.12	3.00	3.11	3.16	2.60	2.92	2.49	3.23	3.16	5.02	8.35
	短時間	0.44	0.33	0.24	0.20	0.20	0.14	0.14	0.12	0.22	0.15	0.26	1.10
レーブ	正社員	17.55	15.78	16.13	12.50	10.63	11.65	10.78	8.72	11.38	8.69	11.06	7.17
	派遣社員	2.75	1.92	2.53	2.02	2.03	2.40	2.25	1.75	1.91	2.17	1.97	7.60
	短時間	0.15	0.17	0.21	0.04	0.07	0.23	0.18	0.14	0.14	0.33	0.60	3.69
ライフ	正社員	2.67	1.00	0.67	1.00	2.17	1.00	0.17	6.33	1.00	2.50	3.00	4.33
	派遣社員	4.09	4.81	5.11	5.72	5.06	4.94	5.88	5.04	5.90	5.25	5.51	9.59
	短時間	0.11	0.05	0.17	0.40	0.35	0.45	0.44	0.49	0.65	0.58	0.54	1.14