

株式会社マルヨシセンター行動計画

2019年4月1日

社員が仕事と子育て両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 2019年4月1日から2021年3月30日までの2年間

2.内容

目標1 年次有給休暇の取得を促進する。

<対策>

・平成31年4月 年次有給休暇取得日数目標を設定し、計画的な取得を促進する。
有給休暇5日間取得の年間計画、及びシステム導入での円滑な取得運営
定期的に取得日数の結果を経営に報告する。

目標2 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準以上にする。
男性社員 年に1人以上取得すること。
女性社員 取得率を100%を目標とすること。

<対策>

・平成31年5月 男性従業員に対して制度内容を再度周知を図る。
従業員宛に育児休業パンフレットを作成、配布する。
(育児休業制度の再周知)

目標3 女性社員の管理職への登用を進める。

<対策>

・平成31年6月～ 女性社員の能力向上等を目的とした研修制度を積極的に取り入れる。
女性社員活躍促進を題材とした講演会等を開催する。
女性社員が活躍できる職場の環境整備をすすめる。
女性社員の職務範囲を広げる。

目標4 出産や子育てによる退職者をなくす。

<対策>

・平成29年5月～ 従業員宛に育児休業パンフレットを作成、配布する。
休業前と復帰前に取得者と十分な話し合いを持ち、復帰の障がい
緩和する。短時間労働での就業復帰

以上

女性がその視点と感性を存分に発揮し管理職として活躍できる雇用環境や採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 2018年4月1日から2020年3月31日までの2年間

2. 当社の課題

(1) 正社員の採用者(新卒・中途)の内、女性は約28%(2017年度実績)女性が中心の職場としては女性応募者が少なく、採用も少ない。

(2) お客様の大多数が女性の職種であるにも係らず、管理職に占める女性の割合が少ない。

2. 内容

目標1 正社員採用数に占める女性社員採用比率を50%以上にする。
※現状28%

<取組内容>

- ・平成30年4月 女性の応募を増やす為、会社説明会での内容を見直す。
- ・平成30年8月 女子学生のインターンシップの職場体験を実施する。
- ・平成30年10月 中途採用及び正社員登用の女性採用活動を実施。
- ・平成31年3月 育児関連の社内制度の見直しを行う。

目標2 管理職(セクションマネージャークラス以上)に占める女性割合を10%以上にする
※現状4.3%

<取組内容>

- ・平成30年4月 女性管理職を配属にあたって候補者の選出と推進。
- ・平成30年7月 女性が集まる女性だけの雇用環境についての座談会を開催する。
- ・平成30年10月 女性店舗管理職登用における問題点をヒアリングして対策を検討する。
- ・平成31年4月 店舗管理職に女性を登用する。

以上