

「一般事業主行動計画」

女性活躍推進法の主旨に則り、女性職員が職業生活と家庭生活を両立させ、その能力を十分に発揮し、長く活躍できる環境作りを行うために、一般事業主行動計画を以下の通り策定する。

1 計画期間

平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間

2 当社の課題

- ・採用における女性割合や競争倍率は公正だが、結婚時での退職が多数見られ、結果として勤続年数、管理職への登用に男女差をきたしている。
- ・長時間労働となっている部署も多く、また、短時間勤務の選択等、柔軟な働き方が選択できない状況にあり、特に正規職員・管理職において、子育てしながら働く等、仕事と家庭を両立させる事が困難な職場環境といえ、その結果、女性の管理職への登用も進んでいない。
- ・女性職員に対するジョブローテーションやキャリア育成に向けた、長期的視野に立った計画、及び教育が求められる。

3. 定量的目標

- ・管理職に占める女性割合を4.8%（小売業の平均値）以上を目指す。
- ・管理職の長時間労働を是正する。
- ・全職員区分の月平均残業時間を40時間以内とする。

4. 取組内容

短時間勤務が選べる、雇用環境を整備する

- 平成28年4月～ 短時間労働を選択できる人事制度を導入する（年度内）
- 平成29年4月～ 制度の運用を開始する。
所属長から制度を周知し、必要に応じて斡旋する。
- 平成30年4月～ 出産・育児等を理由とする退職者の再雇用制度を検討。
- 平成31年4月～ 出産・育児等を理由とする退職者の再雇用制度の導入。

長時間労働の職場風土を改善する

- 平成28年4月～ 各事業所の残業時間数を把握し、事業所ごとに残業削減のための取組みを検討する。
計画有給制度の拡充及び有給取得推進策の検討。
長時間労働・有給取得の状況を幹部会報告事項とする。
- 平成29年4月～ 残業削減のため各事業所における業務改善の取組みを推進する。計画有給制度の拡充を実施。
- 平成30年4月～ 業務分担・業務プロセスの見直し、業務オペレーションの見直し、配送の効率化、業務の多能工化、会議、資料作成の効率化を進める。
- 平成31年4月～ 効果的な取組みを共有化し残業管理マニュアルを作成する。