

平成 28 年 3 月 25 日

(株)井筒屋

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定について

当社は、女性がマネージャー職以上の役職者として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように「一般事業主行動計画」を策定しましたのでお知らせいたします。

1. 計画期間：平成 28 年 4 月 1 日 ～ 平成 31 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

課題：全社員に占める女性の割合に比べて、女性のマネージャー職以上の割合が低い。

3. 目標：マネージャー職以上に占める女性の割合を 35%以上とする。

4. 取組内容と実施時期

取組 1：管理職育成を目的とした教育訓練を実施する。

- 平成 28 年 4 月 ～ 女性社員の意識と実情を把握する。
- 平成 28 年 9 月 ～ 教育プログラムを検討立案する。
- 平成 29 年 3 月 ～ 管理職に、部下の育成・成長支援目的の研修を実施する。
- 平成 29 年 3 月 ～ 新しい教育体系がスタートする。

取組 2：現場で求められる有資格者を増やす。

- 平成 28 年 4 月 ～ 必要な専門資格を洗い出す。
- 平成 28 年 6 月 ～ 資格取得に対応した育成プログラムを作成する。
- 平成 28 年 6 月 ～ 専門資格取得者と処遇の関係を検討する。

取組 3：育児制度取得者へ細やかな対応をする。

- 平成 28 年 6 月 ～ 育児制度取得者の実態調査を実施する。
- 平成 28 年 9 月 ～ 育児制度取得者との定期的な面談を実施する。
- 平成 29 年 4 月 ～ 育児経験者との座談会をする。
- 平成 30 年 4 月 ～ 育児制度取得者の育成と公正な評価をする。

取組 4：時間外労働の更なる削減を図る。

- 平成 28 年 4 月 ～ 時間外労働の実態把握をする。
- 平成 28 年 6 月 ～ 新たな数値目標の設定と妥当性の検証をする。
- 平成 28 年 9 月 ～ 勤務実績のアラーム基準を決定し、所属長を指導する。

以 上