

次世代法及び女性活躍推進法への取り組みについて

次世代育成支援対策推進法（次世代法）への取り組み

次世代育成支援推進法では、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、国、地方公共団体、企業、国民がそれぞれの立場で次世代育成支援を進めていくこととされています。

当社では、高い能力や意欲をもち、常にチャレンジ精神旺盛な女性従業員のさらなる活躍の場を広げるため、仕事と子育てを両立させることのできる環境づくりに向けて、能力を十分に発揮できるようにするため、次世代法に基づき以下の行動計画を策定しています。

行動計画期間

平成 28 年 6 月 1 日～平成 32 年 2 月 28 日

次世代法に基づく主な取り組み内容

目標（1）仕事と育児の両立を支援するための措置を実施する。

【取組 1】平成 28 年度～

育児休業中の社員に対して「職場復帰面談」を必ず実施していく。また、産前休暇前の妊娠中の職員に対する両立支援面談を継続して実施していく。

目標（2）育児休業者が職場復帰しやすい環境を整備する。

【取組 2】平成 29 年度～

育児時間短縮勤務・地域限定勤務を制度設計により働きやすいものにする。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）への取り組み

女性活躍推進法では、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべく、一般事業主それぞれの責務を定め、雇用している、または雇用しようとする女性従業員に対する活躍の推進に関する取組を実施するように努めることとされています。

当社では、高い能力や意欲をもち、常にチャレンジ精神旺盛な女性従業員のさらなる活躍の場を広げるため、女性活躍推進法の定めに基づく行動計画を次の通りに策定します。

行動計画期間

平成 28 年 6 月 1 日～平成 32 年 2 月 28 日

当社の課題

課題 1 様々な制度を充実させ、働きやすい環境が整備され、管理職に占める女性の割合が高まりつつあるものの、今後も着実に高めていく必要がある。

課題 2 全社的に業務効率化を進めてきたが、男性も女性も働きやすい職場を目指し、今後の働き方について改革していく必要がある。 "

目標

(1) リーダー職*の女性比率を 30%とする。

(2) 管理職の女性比率を 25%とする

*「リーダー職」とは、店長または店長代理などの店舗や営業において、部下の持つ職務にある社員及びそれと同等の地位にある社員であり、担当業務の責任者として、組織マネジメントの職責を担う者です。 "

取組内容と実施時期

【取組 1】女性が活躍できる職域を拡大するために諸施策に取り組む。

平成 28 年度～ 女性配属割合の低い部署・職務へ受入環境を整備し積極的に配置を行う。

【取組 2】女性の活躍推進に向けたキャリア意識啓発のための諸施策に取り組む。

平成 29 年度～ キャリア形成をサポートするための研修等を実施する。

【取組 3】男性も女性も働きやすい職場を目指し、環境整備・働き方を改革・新設していくことを取り組む。

平成 29 年度～ 時間を効率的に活用できるようにするために、より柔軟な勤務時間制度や在宅勤務などの導入を検討する。

以上