

## 株式会社スーパー大栄 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、女性社員の働きやすい環境を作ることで、全ての社員がその能力を十分に発揮でき、次世代教育支援について地域に貢献する企業となる為に次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成27年4月1日～平成32年3月31日まで

2. 内 容

**目標1：管理者に対し、妊娠・出産後も女性が働き続けやすい職場づくりのための研修を行う。**

<対 策>

- 平成27年4月～ 店長並び各チーフに対する研修の継続

**目標2：妊娠中、休業中及び復職後の女性従業員の為の相談窓口を設置する。**

<対 策>

- 平成27年4月～ 窓口の周知徹底

**目標3：子育て期のパート社員には所定外労働をさせないことを徹底する。**

<対 策>

- 平成27年4月～ 店長会議等で店舗に周知後、店舗にて朝礼・安全衛生会議等で全社員に周知徹底

# 株式会社スーパー大栄 一般事業主行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. : 平成28年4月1日～平成32年3月31日

## 2. 当社の課題

課題1 社員全体に占める女性の割合は男性を上回っているが、正社員については女性の割合が低い。

課題2 管理職について女性の割合が低い。

課題3 女性正社員の配属されている部署が男性と比べて限定されている。

課題4 女性正社員の勤続年数が男性正社員に比べて短い。

課題5 正社員の年次有給休暇取得が少ない。

課題6 女性社員の平均賃金を男性社員の平均賃金に近づける。

## 3. 目標

**正社員及び管理職（店長、課長以上）に占める女性の割合を20%以上にする。**

## 4. 取組内容と実施時期

### 取組1 採用計画（特に、女性）を策定する。

- 平成28年4月～ ①現行の採用計画において、女性正社員の採用数（数値目標）を設ける。  
②更新時期の女性パート社員のうち、優秀な者について正社員への登用を行う。
- 平成30年4月～ 正社員に占める女性の割合及び問題点を検証し、採用計画の見直しを実施する。
- 平成31年4月～ 新しい採用計画に基づく女性の採用を実施。

### 取組2 任用計画（特に、女性）を策定する。

- 平成28年4月～ 女性の管理職任用を積極的進める為、管理職の前段階である係長職への任用について数値目標を設ける。
- 平成30年4月～ 係長職における女性の割合から問題点を検証し、任用計画（任用枠）を見直し、新たに女性の管理職について数値目標を設定する。
- 平成31年4月～ 新しい任用計画に基づく女性の任用を実施。

### 取組3 これまで女性正社員が少なかった部署等について積極的に配置する。

- 平成28年4月～ 男女の配置で偏りのある部署を洗い出し、その原因及び課題を検証する。  
また、配属に研修が必要となる場合は研修計画・内容も含めて検討する。
- 平成30年4月～ 配属を実施し、定期的なヒアリングを実施。

### 取組4 女性正社員の勤続年数を男性の7割以上とする。

- 平成28年4月～ 両立支援制度の実績を踏まえて、現行の両立支援制度の問題点を検証する。  
上記に基づき、制度改定等を実施する。
- 平成30年4月～ 新たな制度（改定した制度及び運用の改定を含む）を実施。

### 取組5 年次有給休暇の取得を推進する。

- 平成28年4月～ 年次有給休暇の取得推進の為、現状、問題点及び課題（推進策）を検討する。
- 平成30年4月～ 年次有給休暇等取得推進策を制度化し、社員に周知する。
- 平成31年4月～ 年次有給休暇等の取得状況を分析し、改善策についても制度化を行う。

### 取組6 仕事の効率や成果に応じた公正な評価・処遇体系を整備し、評価制度を改定する。

- 平成28年4月～ 仕事の効率や成果に応じた公正な評価・処遇体系を検討し、評価制度の改定を検討する。
- 平成30年4月～ 新たな評価制度による考課者訓練を実施する。
- 平成31年4月～ 新たな評価制度による評価を実施。