

株式会社ゆめマート北九州 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. 計画期間 令和2年4月1日～令和7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と昇進率が低い。

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 年次有給休暇取得が少ない。

3. 目標

1: 正社員及び管理職（次長以上）に占める女性の割合を20%以上にする。

2: 年次有給休暇の取得がしやすい環境にし、取得率40%を目指す。

4. 取組内容と実施時期

取組1 任用計画（特に、女性）を策定する。

- 令和2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職への任用について数値目標を設ける。
- 令和4年4月～ 次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。
- 令和5年4月～ 新しい任用計画に基づく女性の任用を実施。

取組2 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。

- 令和2年4月～ 男女の配置で偏りのある部署を洗い出し、その原因及び課題点を検証する。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。
- 令和4年4月～ 配属を実施し、定期的なヒアリングを実施。

取組3 年次有給休暇やその他の休暇を取得しやすい環境を整える

- 令和2年4月～ 仕事効率化への取り組み。人員を含めた環境整備。
- 令和3年4月～ 有給休暇計画取得の管理強化。勤怠システムでの管理体制。
- 令和4年4月～ 有給休暇年間取得状況を分析し、改善策について制度化する。

取組4 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。

- 令和2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。
- 令和4年4月～ 改定した評価制度を実施する。

株式会社ゆめマート北九州 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることにより、すべ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ために次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年4月1日～令和7年3月31日
2. 内容

目標1：管理職に対し、妊娠・出産後も女性が働き続けやすい制度や職場づくりのための情報を提供する場を設け、研修を行う。

[対策] 令和2年 4月 ～ 店長及び主任に対する研修の継続

目標2：週に1度のノー残業デーの浸透を図る。

[対策] 令和2年 4月 ～ 従業員への周知 及び 管理職に対する管理指導。