

## 女性活躍推進法に基づいた一般事業主行動計画

女性活躍推進に対し次の通りに行動計画を策定する。

① 計画期間 2019年4月1日～2022年3月31日

当社の女性活躍推進に対し、次の通りに行動計画を策定する

■当社の課題：総合職（チーフグループリーダー以上）の女性比率：目標 50%

<2019年6月現在 女性比率：33%>

<2017年度実績 女性比率：27%>

■取り組み内容：新卒並びに中途採用者に占める女性比率を高めるためには女性の入社希望を増加させることに尽きそのために女性を採用育成する姿勢を内外に公表する。

・女性活躍状況・採用

<取り組み時期>

2019年4月 HPにおいて福岡県子育て応援宣言登録会社であることを公表・発信する

2019年4月 当社の女性活躍をPRする（会社パンフレット）

・採用活動の工夫

<取り組み時期>

2019年4月 採用活動において女性の採用比率をアップさせることをアピールする。

2019年9月 女性学生を対象とした（大学生）会社説明会を開催する。（大学との連携）

■管理職に占める女性比率：目標 50% アシスタントマネージャー以上を管理職とする

<2019年6月現在 女性比率：34%>

<2017年度実績 女性比率：26%>

■取り組み内容：女性の場合登用に値する資質があったとしてもワークバランスを重視したい・子育てとの両立・管理職になるキャリアが見通せないなどの理由でためらったりあきらめたりするケースが男性より多い。従って以下のような取り組みを行う。

<取り組み時期>

2019年10月 将来の管理職となる素質を持った人材を選定し幹部候補生として計画的かつ継続的に育成を行う。

2020年3月 ジョブローテーションを積極的に行う。（選抜や登用の積み重ねでキャリアに対する意識を持たせる）

2020年4月 女性社員への研修機会を増やしキャリアアップに向けた意識を高める

### 【その他取り組み】

- |                            |          |
|----------------------------|----------|
| ① 毎週水曜日をノー残業デーとする          | 現在実施中    |
| ② 有給休暇の取得目標の設定とそれに基づく取得推進  | 現在実施中    |
| ③ 多様な働き方が評価できる仕組みづくり・適正な運用 | 2020年4月～ |
| ④ 週間での残業管理及び全体への広報         | 現在実施中    |