

女性活躍推進法に係る

株式会社 福原 一般事業主行動計画

女性が活躍できる環境を整える事により、社員の働きがいと会社の発展を共に実現できるように、行動計画を次のように策定する。

1. 計画期間 2019年4月1日～2024年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- (1) 正社員採用に占める女性労働者の割合が低い。
- (2) 管理職に占める女性労働者の割合が低い。
- (3) 女性正社員の勤続年数が短い。

3. 当社の目標

- 【目標1】 正社員採用者に占める女性の割合が40%以上になるよう維持する。
- 【目標2】 管理職に占める女性社員の割合を10%以上にする。
- 【目標3】 女性正社員の平均勤続年数を15年以上にする。

4. 取組内容と実施時期

【取組内容1】 採用選考基準やその運用に一部見直しを図る。

2019年女性採用率は35.3%だった。

2019年10月～新しい考え方の採用選考基準やその運用の検討

2020年3月～見直した基準による選考の開始

外部及び内部情報の収集と効果的な育成方法の検討

2020年10月～採用内定者への再説明

2020年11月～新しい選考基準やその運用工程の検証

2021年1月～1年目の実施の検証、反省、改善点を加え修正を図る

【取組内容2】 女性社員を対象として管理職育成を目標としたキャリア研修を実施。

2020年6月～研修プログラムの検討

2020年10月～外部及び内部情報の収集（効果的な内容、ニーズ）

2021年4月～情報収集の結果を踏まえ、研修プログラムの決定

2021年7月～管理職育成キャリア研修の実施

2021年7月～併せて管理職を対象とした研修の実施

【取組内容3】 女性が就業を継続しやすい職場環境とするための整備をする。

2019年6月～女性正社員の就業環境（労働時間、休日）の詳細実態調査の実施

2019年7月～外部及び内部情報の収集

2019年9月～シフト勤務対応出来る保育施設との提携について検討する

2020年10月～育児勤務者への社内バックアップ体制を整備

(次世代育成支援対策推進法)

株式会社 福原 一般事業主行動計画

仕事と子育て、その他生活全般において調和がとれた働きやすい職場環境の整備をめざし、全従業員の能力を十分に発揮できるようにする為、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2019年2月1日～2022年1月31日までの3年間

2. 当社の課題

- (1) 育児、介護をしている社員が多いが長時間労働が多い。
- (2) 就労を希望するが育児の為にやむを得ず退職する者が多い。
- (3) 人手不足の労働市場の中で採用人数が減少、また定着せず離職してしまう。

3. 当社の目標

- 【目標1】 時間外労働時間を短縮し、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指す。
- 【目標2】 働きながら子育てしやすい環境の整備を図る。
- 【目標3】 インターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇い入れ人数を増やし、適正な募集・採用機会の確保、その他の雇用管理の改善、または職業訓練の推進を図る。

4. 取組内容と実施時期

【取組内容1】 全従業員の時間外労働時間を1人当たり年180時間未満とする。

2019年2月～時間外労働の原因分析を行う

2019年4月～店舗ごとの問題点の検討

2019年9月～店舗ごとの適正配置や業務改容、業務分担、シフト等の改善

【取組内容2】 企業主導型保育園との提携を結ぶ。

2019年2月～従業員の現状分析を行う。

2019年8月～店舗の問題点、入園へ向けての課題検討

2019年10月～保育園の調査、体制作り、

2020年3月～従業員への説明、運用開始

【取組内容3】 高校生、大学生の受け入れを強化し、新卒採用に繋げる。

2019年4月～受け入れ態勢、職場体験内容について検討開始

2019年6月～受け入れ店舗の対応マニュアル、学生へのパンフレット作成

2019年9月～受け入れを行う店舗への説明及び体制作り

2019年9月～関係行政機関、学校との連携

2020年3月～新体制でのインターンシップ受け入れ開始