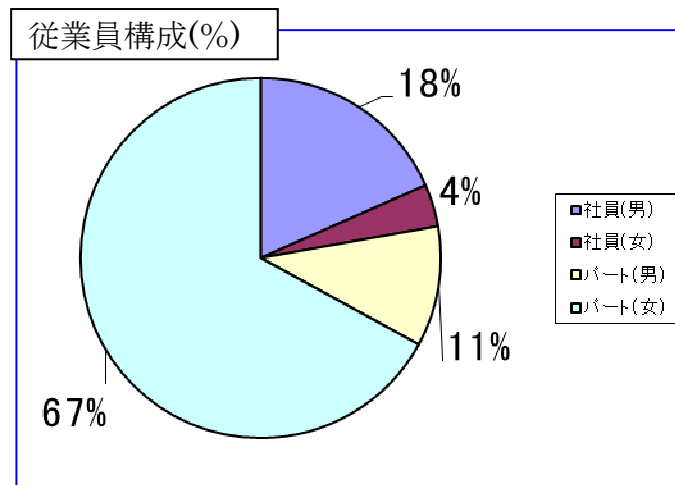


女性活躍推進法 一般事業主行動計画 株式会社 キラヤ

- ◆ 主な事業内容：スーパーマーケット
- ◆ 従業員数：約 370 人（うち女性約 270 人）
- ◆ 女性管理職比率：課長級 10%



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：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：正社員は男性が多く、パートタイマーは女性が多いという構成であり、正社員では男女の区別なくチーフ等の仕事を行っているが、パートタイマーは補助的作業を行っている者が多い。女性管理職を一名登用し、女性管理職費率は上がっているがまだ不十分である。

課題2：パートタイマーから、チーフ以上の準社員・管理職を目指す仕組みを検討している。職制の整備、教育の充実が必要である。

課題3：正社員に長時間労働の習慣があり、改善はしてきているが職場と家庭の両立に問題がある。

3. 目標

管理職（課長級以上）に占める女性割合を20%以上にする。

女性の活躍推進に向けた基本的考え方等

- 当社の「お客様第一」の企業理念のもと、お客様の大半を占める女性のニーズに沿う店作り、品揃えは必要不可欠な経営戦略である。そのためには女性の積極的な活躍が不可欠である。（パートの正社員化、パート店長の登用等）
- 当社において女性が占める割合は約70%である。またそのほとんどが家庭の主婦で有り、お客様に一番近い従業員として働いている。従来から性別による役割分担意識はなく、今後も男女に関わりなく適材適所の人事配置を行っていく。（元々、タイムマネジメントに優れた人材の適正配置）
- 今後、女性の活躍する場をさらに広げることをめざして、個人の労働時間の柔軟な運用と、環境整備改善をはかる。

4. 取組内容と実施時期

採用に関する取組

【女性が活躍できる職場であることについての積極的広報等】

- ・平成30年4月～ 会社案内や採用時のパンフレットに性別に関わりなく活躍できる職場であることのアピールを積極的に行う。
(モバイルメールへの配信による顧客網からの人材発掘)
- ・平成31年10月～ 家庭の主婦が主体になって働いており、その友人関係によって入社する者も多く見られる。今後も、そのような、友人を誘ってもらえるような環境作りを積極的に行い、さらに地域からも働きやすく、また働きがいのある職場であるとの評価を高める取組を、行っていく。

【退職者の再雇用】

- ・平成30年4月～ 退職者についても、地域で生活している方が多く、また日々のお買い物にも来店されており、在職時の経験が生してもらい、再就職の働きかけを積極的に行う。
(蓄積されたスキルと経験の有効活用)

継続就業に関する取組

【職場と家庭の両方に貢献できる職場風土づくり】

- ・平成 31 年 4 月～ 事前の個人の希望勤務時間の把握により、子供を育てながら働ける、また地域行事への参加ができる勤務シフトの作成を行っていく。
この取組は、現在も女性のみならず男性の育児等にも配慮して行っており、より男性の育児参画が十分できるように配慮していく。
(並行してライフワークバランス定着促進)

【短時間勤務・在宅勤務等の実現】

- ・平成 31 年 4 月～ 家庭の状況による働ける時間だけ出勤が可能であり、今後も上司とのコミュニケーションを行い柔軟な労働環境をつくっていく。
- ・平成 31 年 4 月～ 在宅勤務が可能な事務等の部署については、希望により在宅勤務を取り入れる

この取組は、現在も女性のみならず男性の育児参加等にも配慮して行っており、役職者の職務・会議への参加等も育児参加理由によるものは、ほぼ無条件に代行者による業務を行うことを推奨している。

長時間労働の是正に関する取組

【職場と家庭の両方に貢献できる職場風土づくり】

- ・平成31年10月～ 事前の個人の希望勤務時間の把握により、子供を育てながら働ける、また地域行事への参加ができる勤務シフトの作成を行っていく。

配置・多様なキャリアコースに関する取組

【女性労働者の配置拡大】

- ・平成32年3月～ 現在パートタイマーは、正社員と同様な職務等級制度を整備した。現在、正社員の5等級（チーフ）まで職域を拡大。チーフ職への登用を行っている。今後、パートタイマーから準社員への登用制度を検討し、より会社の中核を担う人材を育成していく。現在、惣菜部門で試行中である。

【職階等に応じた女性同士の交流機会の設定】

- ・平成 32 年 3 月～ 各担当部門のチーフを集めた部門会議を定期的に行い、特に女性の多い部門については、女性同士の交流の機会を設けているが、さらに充実させていく。