

女性活躍推進法に係る

株式会社 東光ストア 一般事業主行動計画

女性が活躍できる環境を整えることにより、社員の働き甲斐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 2023年4月1日～2025年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 正社員に占める女性の割合が低い
- (2) 女性正社員の平均勤続年数が男性に比べ低い
- (3) 管理職に占める女性の割合が低い

3. 当社の目標

- 【目標 1】 正社員の採用した労働者に占める女性の割合 50%以上を維持する
- 【目標 2】 女性正社員の平均勤続年数 14 年以上とする
- 【目標 3】 管理職に占める女性割合を 12 %以上にする

4. 取組内容と実施時期

【取組内容 1】 採用選考の運用の一部見直しを図る

- 2023 年 4 月～ 新しい考え方の採用選考の運用の検討
- 2023 年 7 月～ 外部及び内部情報の収集（効果的な内容、ニーズ）
- 2023 年 10 月～ 情報収集の結果を踏まえ、採用選考の運用の決定
- 2024 年 3 月～ 新しい考えの採用選考の運用開始
- 2024 年 7 月～ 結果の点検、反省、改善点を加え修正を図る

【取組内容 2】 様々な女性が就業しやすい職場環境の整備及び
女性同士の交流機会支援を行う

- 2023 年 4 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
- 2023 年 4 月～ 女性正社員の就業ニーズのアンケート調査の実施
- 2023 年 8 月～ 情報収集の結果を踏まえ、育児勤務者へのバックアップ体制を整備
- 2023 年 10 月～ 女性同士の交流を含む研修を実施

【取組内容 3】 女性正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

- 2023 年 4 月～ 研修プログラムの検討
- 2023 年 4 月～ 外部及び内部情報の収集（効果的な内容、ニーズ）
- 2023 年 8 月～ 情報収集の結果を踏まえ、研修プログラムの決定
- 2023 年 10 月～ 管理職育成キャリア研修の実施
- 2023 年 10 月～ 併せて管理職を対象とした研修の実施

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

行 動 計 画

従業員が仕事と子育てとを両立させることができ、従業員が働きやすい環境をつくることによって、その能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2020年4月1日～2025年3月31日 (5年間)

2. 行動計画

(1) 所定外労働の削減のための措置の実施

(2) 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施

(3) 育児短時間勤務制度の利用のための措置の実施

3. 対 策

2020年4月～

- ・所定外労働の削減のため、作業改善および社員の意識改革に向けた諸施策を労使で実施する。

2020年4月～

- ・アニバーサリー休暇（年次有給休暇）の取得に向けた諸施策を労使で協議する。

2020年4月～

- ・育児短時間勤務の利用に向けて制度概要（小学校3年生終了まで）を周知するための広報活動を労使で実施する。

以 上