

株式会社丸合 行動計画

女性が能力を発揮し、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6年4月1日 ～ 令和9年3月31日 （3年間）

2. 当社の課題

- (1) 女性管理職の割合が現状15.3%と目安の値である30%と乖離がある。
- (2) 仕事と生活の両立に対しての環境整備が課題である。

3. 目標と取組み内容

目標1：管理職（係長級以上）に占める女性割合を30%以上とする。

【取組み内容】

- ・ 令和6年 4月～ チャレンジシート（1 on 1 ミーティング）を活用した能力開発を行う。
- ・ 令和6年 4月～6月 共育体系を確立し、求める成長基準や階層毎の共育内容を明確化する。
- ・ 令和6年 5月～ 半日有給取得制度を導入し、女性管理職にとっても働きやすい環境をつくる。
- ・ 令和6年 7月～8月 人材育成のための研修会のスケジュール計画を行なう。
- ・ 令和6年 9月～ 人材育成のための研修会・勉強会を実施し、女性管理職を目指す層に対する育成していく。
- ・ 令和7年 3月～ 女性管理職3名増を目標とする。
- ・ 令和8年 3月～ 女性管理職6名増を目標とする。

目標2：短時間勤務制度の期間を延長し、変更後令和7年度中に10人の取得を目指す。
--

【取組み内容】

- ・ 令和6年 4月～ 現状3歳までの短時間勤務制度を小学校就学始期まで延長を検討する。
- ・ 令和6年 4月～ 所属長（店長・GM）に対し各種法令を含め、マネジメント・人材育成に関する研修会を実施する。
- ・ 令和6年 5月～ 短時間勤務制度を小学校就学始期まで拡大する。
- ・ 令和6年 5月～ 半日有給制度を導入する。
- ・ 令和6年 7月～ 個人面談シートの活用、人事制度改定に伴うエリア制度の運用も併せ、本人と上司で中長期的の視点でキャリアアップに対する設計を行う。
- ・ 令和7年 4月～ 小学校就学始期までを小学校低学年までの延長を検討する。
- ・ 令和8年 3月～ 短時間勤務制度の期間を延長後、令和7年度中に10人の取得を目指す。