

株式会社アルペン 行動計画

女性が継続就業でき、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： 2026年4月1日 ～ 2031年3月31日

2. 目標

職業生活に関する機会の提供に関する目標 管理職に占める女性比率を25%以上とする。 店長職への女性登用人数比を20%以上とする。 職業生活と家庭生活との両立に関する目標 総実労働時間を年間2,000時間以下とする。

3. 取組内容と実施時期

女性社員の育成・登用に関する取組み

- 2026年4月～ 男女問わず管理職・店長職手前の社員を対象とした研修を実施し、研修を通じて女性社員の育成やキャリア意識醸成を図る
- 2026年4月～ 考課者を対象に、人事評価基準に対する認識を揃えることを目的にダイバーシティマネジメントや公正な人事考課に関する研修の実施
- 2026年4月～ 女性社員の育成・登用の促進を目的とし、新卒および中途採用において女性の積極採用を継続的に実施する
- 2026年7月～ 現在の人事考課基準や項目を精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討、刷新する

両立支援や女性活躍推進に関する、啓蒙や職場風土向上への取組み

- 2026年4月～ 管理職・上司へのマネジメント研修の実施
- 2026年4月～ 育児休業中の社員を対象とした、育休中の状況確認や社内状況に関する情報発信のためのコミュニケーションの実施
- 2026年4月～ 育児休業からの復帰社員およびその上司に対する、復帰支援プログラムの実施
- 2026年4月～ 両立支援制度をまとめた『ライフサポートnavi』の見直しと、社内掲示板を活用した定期的な情報発信による、両立支援制度の周知

労働条件の改善とワークライフバランスの推進

- 2026年4月～ 従業員が計画的に休暇を取得できるよう、連続休暇の休暇取得を推進する啓発活動を実施し、年次有給休暇の取得促進を図る

長時間労働の是正と休息時間の確保

- 2026年4月～ 所定外労働時間について、部署別・個人別の状況を毎月トレースし、長時間労働の傾向にある部署の責任者へのヒアリングおよび改善勧告を実施する。
- 2026年4月～ 適切な休息時間を確保するため、「勤務間インターバル制度」の周知・徹底を行い、従業員の健康管理と生産性の向上を図る。