

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： 平成28年4月1日 ～ 平成33年3月31日

2. 目標

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 管理職に占める女性の人数を20人以上(平成27年度比10倍以上)とする。2. 店長職への女性登用人数を50人以上(平成27年8月以降の累計)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

- 管理職・店長職手前の女性社員を対象とする、育成やキャリア意識醸成を目的とした研修の実施
 - 平成28年 4月～ 研修プログラムの検討
 - 平成28年12月 研修プログラムの確定
 - 平成29年 2月～ キャリアデザイン研修の実施(毎年2・3月に開催)
(格付等級によりプログラムを別けて実施を継続)
- 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導入
 - 平成28年 4月 プログラム内容の検討
 - 平成28年 5月 復帰社員および上司への試行導入
 - 平成28年 6月 プログラム内容の再検討および確定
 - 平成28年 7月～ 復帰支援プログラムの本格導入(以降、随時実施)

定着化や柔軟な働き方への取組み

- 育児休業期間の延長
 - 平成28年 4月～ 休業の期間を、最長で子が2歳に到達する日までに延長する
- 積立有給休暇制度の適用拡大
 - 平成28年 4月～ 両立支援を目的とし、積立有給休暇の適用範囲を拡大する
 - ・使用範囲への、看護事由や育児事由の追加
 - ・突発的な介護事由等への、事後の申請および承認
 - ・適用対象外であった販売職契約社員への適用
- 結婚・出産・育児・介護等やむを得ない事情で退職した社員を主な対象とし再雇用する『ジョブ・リターン制度』の導入
 - 平成28年 4月～ 制度の新設
 - 平成28年 6月～ 自社採用HPへの掲出および申請受付の開始
- 有給休暇の時間単位付与
 - 平成28年 4月～ 付与方法や勤怠システム上の問題点の確認
 - 平成28年 5月～ 運用ルール確定と勤怠システム改修
 - 平成28年 6月～ 時間単位付与の導入
- 育児経験のある女性社員をメンターとした女性社員同士の交流会『両立支援カフェ』の開催
 - 平成28年 6月 育児中の女性社員を対象とし実施
(以降、対象者を変えながら年間3回の開催を継続)

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

- 働き方に関する管理職・上司へのマネジメント研修
平成28年 4月～ 管理職・店長へのイクボスセミナーの実施(4～6月、10～12月に開催)
(平成29年以降は、新任役職者向け研修プログラムの一部として継続)

- 女性社員とその上司を対象とする、『ジョカツ座談会』の導入
平成28年 6月～ 勤務地域毎に、所属する女性社員とその上司が集い、相互理解を深めるとともに、役員講話による啓蒙を目的とした座談会を実施
(以降、定期的に年2回の開催を継続)

- 利用可能な両立支援制度に関する周知
平成28年 6月 両立支援に関するハンドブックの作成
平成28年 7月 全社員に対し、ハンドブックを配布
両立支援に関する制度の拡充についての説明会の実施

- コンプライアンス研修によるマタニティハラスメントへの意識向上
平成28年 4月～ 毎年4月～6月に開催のコンプライアンス研修にてマタニティハラスメントに関する事例を取り上げ、ハラスメント防止への意識を向上する。
(今後も継続実施)