

## 【マックスバリュ北海道株式会社 行動計画】

女性が活躍できる会社・管理職を目指したい会社となるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 30 年 4 月 1 日 ～ 平成 35 年 3 月 31 日

2. 当社の課題 課題 1：女性管理職比率の低さ  
課題 2：男性従業員と女性従業員の平均勤続年数の差

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1：女性の管理職比率を 20%にする

<取組内容>

- 平成 30 年 4 月～ 管理職の労働時間管理継続実施（毎日実施）
- 平成 30 年 4 月～ 管理職登用の障壁となっている事案の把握
- 平成 30 年 5 月～ 自己申告書を通じた従業員一人ひとりのキャリアプランの把握と所属上長との情報共有（毎年実施）
- 平成 30 年 6 月～ 部署の男女比率の確認と偏りのある部署の課題分析
- 平成 30 年 9 月～ 次期管理職へ向けたセミナーの実施（毎年実施）
- 平成 30 年 9 月～ パートタイマーから正社員登用へ向けたセミナーの実施（毎年実施）
- 平成 30 年 11 月～ 若年時女性従業員を対象としたキャリア研修の実施（毎年実施）
- 平成 31 年 3 月～ 女性が少ない部署への女性の積極登用

目標 2：女性の平均勤続年数を男性の 7 割にする

<取組内容>

- 平成 30 年 4 月～ 若年時従業員の退職理由分析
- 平成 30 年 4 月～ メンター制度の継続実施
- 平成 30 年 9 月～ 当社の制度（出産・育児・介護等）のガイドブックの作製
- 平成 30 年 10 月～ ワークライフバランスのセミナーの実施（毎年実施）
- 平成 31 年 2 月～ 出産・育児・介護を理由とした退職者へのリエントリー制度の確立