

2018年3月8日
マックスバリュ九州株式会社

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定について

マックスバリュ九州株式会社は、非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態で働く女性が、その個性と能力を十分に発揮できることをめざし、女性活躍推進法における女性の活躍推進の取り組みを着実に実行するため、一般事業主行動計画を策定しましたのでご案内申し上げます。

【一般事業主行動計画の概要】

1. 計画期間

2018年4月1日～2020年3月31日

2. 当社の課題

課題1：管理職の理解不足

課題2：ライフステージにあわせた働きやすい職場環境の整備不足

3. 目標

管理職(課長級以上)に占める女性割合を10%にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：労働時間の計画的削減

- 2018年4月～ 有給休暇の計画的な付与による取得率アップ
- 2018年4月～ 生産性を重視した評価基準の変更

取組2：継続して勤務したいと思える企業風土づくり

- 2018年4月～ 入社4年次を対象とした「キャリアデザイン」研修を継続して実施
- 2018年4月～ 入社5年次を対象とした「キャリアプラン」研修を継続して実施
- 2018年4月～ 管理職(店長)対象のダイバーシティ研修を継続して実施
「産休」「育休」への理解を深め、申し出時の対応について学ぶ

取組3：両立支援のための制度の拡充と支援体制

- 2018年4月～ 産休・育休取得者の産休前、復職前、復職後面談に加え
育休中面談を実施する
- 2018年4月～ 男性従業員に対し、「配偶者出産休暇」(有給休暇)取得100%実施
- 2018年8月～ 育児休職に準ずる休日の拡大

【女性活躍推進法の法定把握必須事項の状況】

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合

雇用区分		男性	女性	女性比率
無期雇用（日給月給）	新卒採用	36	38	51.4%
	中途採用	16	1	5.9%
有期雇用（日給月給）		1	0	0.0%
有期雇用（時間給）		595	1,180	66.5%
合計		648	1,219	65.3%

◎対象者 当社籍従業員

◎算出方法 雇用区分別、年間女性の採用者数÷年間採用者の総和

◎集計期間 イオングループの事業年度（3月～2月）

2. 男女の平均勤続年数の差異

雇用区分	男性	女性	差異
無期雇用（日給月給）	9.0	7.2	-0.8
有期雇用（日給月給）	3.8	3.5	-0.4
有期雇用（時間給）	9.2	11.0	1.9

◎対象者 当社籍従業員、なお、有期雇用（時間給）社員は「入社後5年以上」を対象に集計する

◎算出方法 雇用区分別、男女別の平均勤続年数の差

◎集計日 2018年2月末日現在

3. 管理職に占める女性労働者の割合

役員に占める女性労働者の割合			
	男性	女性	女性比率
役員	14	1	6.7%
計	14	1	6.7%

管理職に占める女性労働者の割合				
	男性	女性	女性比率	
部長相当職	37	2	5.1%	
課長相当職	226	14	5.8%	
一定資格以上	227	32	12.4%	
店長 計	147	6	3.9%	
店長	（部長相当）	74	3	3.9%
	（課長相当）	65	3	4.4%
	（係長相当）	8	0	0.0%
計	637	54	7.8%	