

株式会社Aコープ九州 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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30年11月1日～令和3年10月31日までの3年間

2. 内容

目標 1

育児・介護休業法、雇用保険法、労働基準法に基づく育児関連の諸制度および社内規程に基づく諸制度の周知

<対策>

平成30年11月1日～ 企業内ネットワーク(サイボウズ)を通じ周知する。

目標 2

所定外労働の削減のための措置

<対策>

平成30年11月1日～ 不必要な居残りをしないよう、仕事が終わったら速やかに帰宅するよう指導する。

平成31年 4月1日～ 管理職研修で時間管理についての研修を行い、意識向上を図る。

平成31年 4月1日～ 勤怠管理システムの導入を検討し、「所定外労働時間」や「打刻と申請の乖離チェック」の視覚的な気づきを与え、従業員および管理者に自発的な意識改革をうながすよう指導する。

目標 3

年次有給休暇の取得促進のための措置の実施

<対策>

平成31年4月1日～ 取得向上に向けた施策（働き方改革）に取り組む。

株式会社Aコープ九州 行動計画

女性が管理職や現場リーダー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6月1日～令和3年5月31日までの5年間

2. 当社の課題

(1) 従業員の勤続年数の男女差が拡大している。

平成25年：男性 8.8年 - 女性 7.6年 = (差 1.2年)

平成28年：男性 10.8年 - 女性 7.2年 = (差 3.6年)

(2) 役職者（係長級以上）に占める女性割合が低い。

平成28年：男性 78.6%、女性 21.4%、女性管理職 3.9%

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1

女性の継続勤務年数を10年にする。

<取組内容と実施時期>

平成28年 9月～ 目標面談制度を通じて所属長の部下に対する育成計画、適
性等のヒアリング結果を本社と共有する。※

平成28年 10月～ 上記ヒアリングに基づいて、女性社員の計画的な育成およ
び配置を実施する。※

平成28年 11月～ 意向調査を通じ、女性社員のキャリアプランを把握。※
※計画期間中は毎年(同時期)に実施予定。

目標 2

役職者（係長級以上）に占める女性割合を8%以上とする。

<取組内容と実施時期>

平成28年 7月～ 女性管理職が少ない原因を分析し、把握する。

平成28年 9月～ 役職者に必要な資格(店舗認証上級)の受験を推進する。※

平成28年 11月～ 意向調査を通じて、女性社員の意識と実情を把握する。※
※計画期間中は毎年(同時期)に実施予定。