

株式会社そごうマート

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間： 令和 5年 2月 1日 ~ 令和 8年 1月 31日

2. 当社の課題

課題1： 労働者の各月ごとの平均残業時間等で特に労働時間が長い雇用管理区分がある

課題2： 女性管理職者の数が少ない

3. 目標

- ① 残業時間を現状に対して月平均30%以上削減する
- ② 女性の管理職者を管理職全体の20%に引き上げる

4. 取組内容と実施時期

取組1： 主に管理職者の長時間残業を削減するための意識啓発を行う

- 令和 5年 4月～ 部署ごとの業務内容の調査を行い、過剰に業務負荷がかかっている箇所を把握する。
- 令和 5年 8月～ 部署間での業務負担を平準化するために、部門間の配置転換や相互サポートを行う。
- 令和 6年 3月～ 部門ごとの残業時間数を一覧化し、削減度合いをモニタリングしていく。

取組2： 帰りやすい職場風土づくり等に向けて、管理職自身の勤務時間管理を徹底するとともに、現在の業務内容の見直しを行う

- 令和 5年 5月～ 管理職者の業務内容の調査を行い、長時間勤務が必要となっている業務を把握する。
- 令和 5年 10月～ 報告業務、資料作成業務、管理業務の一部を削減したり本部で一括で処理するなど、店長本来の店舗営業業務を集中して行える体制を構築する。
- 令和 6年 4月～ 店長の残業時間をモニタリングし、勤務時間が減らない店舗については、好事例店舗の手法を横展開していく。

取組3： 管理職者を狙いたい女性の積極的な登用と、従事が続けやすい労働環境の整備や教育へのサポート体制を整える

- 令和 5年 6月～ 男性の従事が集中している業務について、業務の負荷分散や省力化、時間の短縮などが可能かどうか現状を調査する。男女いずれが従事しても、やりがいを感じる事が出来る管理職のキャリアプランを並行して構築する。
- 令和 5年 10月～ 個別に従業員と面談を行い、それぞれの働き方やキャリアプランについて労使双方が認識を共有する。
- 令和 6年 4月～ 管理職希望者に、まずは短期・部分的な従事から業務を試していただき、仕事へのやりがいや業務負荷について継続が可能な仕組みづくりへの改善を重ねていく。