

平成 28 年 3 月 31 日

## トラストパーク株式会社 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

従業員が男女を問わず十分に能力を発揮し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 当社の課題

- (1) 男性の管理職はいるが、女性の管理職はいない。
- (2) 管理職候補者層の女性社員が少ない。
- (3) 女性の管理職などのロールモデルがないため若手社員が将来の展望を持ちづらいと考える。

### 3 目標と取り組み内容・実施時期

目標 1 女性管理職候補者層である総合職を増やすため、店舗社員職から総合職へ職種変換する女性の割合を 50%以上とすることを目指す。

(取組内容)

- 平成 28 年 4 月～ 店舗社員職のキャリア研修プログラムの検討を行う。
- 平成 28 年 6 月～ メンター制度を導入し、後輩社員の課題解決や悩みの解消を援助する。
- 平成 29 年 4 月～ 1 年次研修を行い、フォローアップ・ヒアリングを実施する。
- 平成 29 年 6 月～ ヒアリング等の結果を踏まえ、キャリア研修プログラムの決定を行う。
- 平成 29 年 8 月～ キャリア研修を実施する。
- 平成 29 年 10 月～ 定期的なフォローアップを実施する。

目標 2 男女ともに多様な働き方ができる職場環境の充実を目指す。

(取組内容)

- 平成 28 年 4 月～ アニバーサリー休暇取得の促進を継続し制度を利用しやすい雰囲気作りに努める。
- 平成 28 年 10 月～ 社内報に女性従業員のインタビュー記事を掲載し、ロールモデルを紹介する。
- 平成 28 年 10 月～ 社内報に求人情報を掲載し、男女問わず多様な人材の採用・登用に繋げるとともに、結婚や育児等の理由で退職した職員へ社内報を送付し職場復帰を支援する。