

女性活躍推進法に基づく公表について

2016/4/1

株式会社ゴールドウイン

当社は2016年4月1日に施行される女性活躍推進法で求められている一般事業主行動計画書を東京都労働局に提出しております。また、同法の定めにより下記の通りご報告いたします。

当社の在籍従業員数の内訳は表1の通りです。各区分において、多くの女性が活躍しております。また、当社の事業戦略である自主管理店舗の拡大に合わせて、従業員数に占める販売職の割合が大きくなっております。

(2015年3月31日現在 単位：人)

(表1)

	女性	男性	合計	%
正社員	98	335	443	22.6
契約社員	69	74	143	48.3
契約社員（販売職）	260	297	557	46.7
アルバイト（販売職）	406	140	546	74.4
パート	2	0	2	100
派遣	7	1	8	87.5
合計	842	847	1689	49.7

取扱ブランド及び店舗のターゲットが女性、ファミリー等幅広い層を取り込む戦略をとる中、採用時には男女雇用機会均等法に基づき、男女の別なく平等な採用活動を行っておりますが、採用者に占める女性の割合が多くなっております。

(2014年4月1日～2015年3月31日 新規採用者数 単位：人) (表2)

	女性	男性	合計	%
正社員	2	9	11	18.2
契約社員	7	11	18	38.9
契約社員（販売職）	18	21	39	46.2
アルバイト（販売職）	278	111	389	71.5
パート	11	1	12	91.7
合計	316	153	469	67.4

尚、正社員の勤続年数は次の通りです。

(2015年3月31日現在 単位：年)

	女性	男性	全体平均
正社員	17.2	21.1	20.2

多くの女性が勤務している当社において、女性がより活躍できる環境を整備していくことは、今後の当社の発展において必要不可欠と考えております。女性が自らのワークライフバランスを考えて実行し、それぞれの役割と責任を果たしつつ、仕事を継続できるように次のような育児支援制度を用意しております。また、これらの制度は男性社員の取得も可能となっております。

当社育児支援制度

- 育児休業（育児休業法に基づく範囲）
- 育児時短勤務制度（育児休業法に基づく範囲）
- 看護休暇制度（育児休業法に基づく範囲）
- 二重保育料支援制度（ベビーシッター料援助。小学校3年生の年度末まで）
- 駐車場代補助制度（自宅から遠い保育園に入園した場合の車通勤の許可と駐車場代の補助。保育園入園期間中）

当社はタグラインに「Sports First」を掲げております。これは従業員自らが実行することが重要であると考え、従業員のワークライフバランスを考慮した、社内活動、制度設計等に取り組んでおります。

以上

一般事業主行動計画

2016年3月22日

当社はいわゆる次世代法および女性活躍推進法のもとめるところにより、従業員のワークライフバランスの実践の為に、次のような行動計画を策定します。

1. 計画期間

2016年4月1日～2018年3月31日

2. 当社の課題

- ① 女性のワークライフバランスの転換期（子供の3歳到達、小学校入学期）を意識した、早い対策及び上司との連携
- ② メリハリのある労働環境の整備

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1. 子育て中の女性従業員への定期ヒアリングの実施 実施率100%

- | | |
|-----------|---|
| 2016年4月～ | 保育サービスの転換時期を意識した、ワークライフバランスシートの開発 |
| 2016年10月～ | 子育て中の女性従業員へのワークライフバランスシートの配布、回収 |
| 2016年12月～ | ワークライフバランスシートを元にしたヒアリング開始
育児支援制度の周知及び活用の促進 |
| 2017年4月 | ヒアリング実施率 50% |
| 2018年3月 | ヒアリング実施率 100% |

目標2. 年間の年次有給休暇取得率55%の達成

- | | |
|-----------|---|
| 2016年4月～ | メモリアルデー等での年次有給休暇取得の啓蒙活動 |
| 2016年10月～ | 上期年次有給休暇取得率25%以下の部門長への指導 |
| 2017年3月～ | 当年度の年次有給休暇取得率の見込み 50%以下の部門長への次年度対策案提出指導 |
| 2017年10月～ | 上期年次有給休暇取得率30%以下の部門長への指導 |
| 2018年3月 | 年間での年次有給休暇取得率55%達成 |

以上