

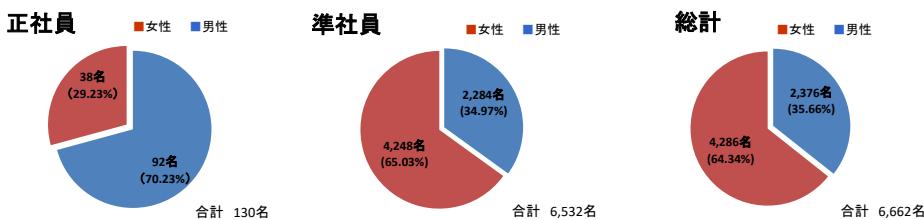
女性活躍推進法施行に伴う開示事項及び行動計画について

○ 開示事項について

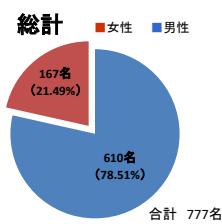
対象期間:2024年4月～2025年3月31日

1. 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

(1) 採用した労働者に占める女性労働者の割合



(2) 管理職に占める女性労働者の割合



(3) 男女の賃金差異

男女の賃金差異	
正規労働者	76.3%
非正規労働者	95.0%
全労働者	63.7%

※パート労働者については、正社員の所定労働時間(1日8時間)で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出

2. 職業生活と家庭生活との両立

(1) 労働者に占める女性労働者の割合(現在勤務している女性割合)



(2) 男女の平均継続勤務年数の差異

	正社員	準社員	総計	
	男女差異	男女差異	男女差異	
男性	11.98年	—	2.63年	—
女性	7.31年	△4.67年	5.07年	2.44年
合計	10.94年	—	4.37年	—

(2) 男女別の育児休業取得率

	正社員	準社員
男性	17.65%	0.00%
女性	100.00%	100.00%

(3) 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
正社員	31.82H	30.52H	33.51H	32.40H	36.02H	33.41H	33.79H	36.01H	47.56H	43.32H	29.09H	37.82H	35.44H
準社員	4.16H	4.19H	4.34H	4.28H	5.21H	4.36H	4.54H	4.75H	5.58H	5.94H	4.43H	5.14H	4.74H
平均	7.41H	7.22H	7.70H	7.56H	8.81H	7.79H	7.92H	8.39H	10.19H	10.10H	7.31H	8.90H	8.28H

○ 行動計画について

2022年4月策定

女性が活躍できる雇用環境の整備を目指し、管理職に占める女性労働者の割合向上及び女性の平均継続勤務年数を伸ばすため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間: 2022年4月1日～2027年3月31日

2. 当社の課題

- ◆ 課題 1: 管理職に占める女性労働者の割合が「21.40%」と小さい。
- ◆ 課題 2: 正社員平均継続勤務年数の男女間格差が「5.05年」と大きい。

3. 目標

- ◆ 目標 1: 管理職に占める女性労働者の割合を現状の「21.40%」から4年後に1.6%P増の「30.00%」とする。
- ◆ 目標 2: 正社員平均継続勤務年数の男女間格差を現状の「5.05年」から4年後に1年短縮し「4.05年」とする。

4. 取組内容と実施時期

- ◆ 取組 1: 育児休業を取得しやすい環境とするために、相談窓口を人事部に設置する。2022年10月までに育児休業取得の相談・申告には人事部員全員が対応できるように指導・教育する。
- ◆ 取組 2: 結婚・出産等による退職者への復職制度として「カムバックエントリー」制度の広報活動を実施する。
- ◆ 取組 3: 作業負荷を軽減することで、長く働ける職場環境を整備する。具体的には店舗改装時に座敷席を椅子席(洋個室)に変更する等、順次実施をしていく。

以上