

# (株) にしむらコーヒーサービス

## 一般事業主行動計画

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（略 女性活躍推進法）に基づき、女性が活躍できる環境整備をする為、次のように行動計画を策定する。

1. 行動期間 2020年1月1日～2022年12月31日（3年間）

2. 当社の課題

- ・女性管理職がない
- ・女性主任がない。
- ・勤続年数の男女差が大きい（職域や勤務形態が限定的）
- ・離職率が高い。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 : 課長級の女性管理職（店長）を現員の0人から  
2022年12月までに1人に増加させる。

<取組内容>

- \* 2020年1月～ 管理職をめざす女性社員を対象とした、キャリア形成や動機付けの為のセミナーの実施。
- \* 2020年1月～ 管理職をめざす女性社員を対象としたキャリアカウンセリングの実施
- \* 2020年3月～ 社内外の女性管理職と定期的にコミュニケーションをとり、仕事上の悩み等を話し合う交流会等を開催する

目標2 : 主任級の女性を現員の0人から2022年12月までに  
1人に増加させる

<取組内容>

- \* 2020年1月～ 主任職への配置転換・コース転換を可能とする為の研修の実施
- \* 2020年4月～ 主任会議の時間変更
- \* 2020年4月～ 労働条件の見直し等、就業規則の改正
- \* 2020年3月～ 主任級の女性を増加させるためのヒアリング制度の構築と実施
- \* 2022年3月～ 主任級の女性に対するフォローアップヒアリング実施

目標 3 : 短時間正社員制度、または育休・産休制度を  
2022 年 4 月までに各 1 名以上利用する。

<取組内容>

- \* 2020 年 1 月～ より良い周知の為にアンケート、ヒアリングの実施
- \* 2020 年 1 月～店舗間を超えた集まりを実施する。2022 年 10 月までに  
2 回以上実施

<働き方の改革に向けた取組>

- \* 計画期間中に、年次有給休暇の年間平均取得日数を（年休取得日数）  
を 4 日以上増加させる。

# (株) NKYコーポレーション

## 一般事業主行動計画

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（略 女性活躍推進法）に基づき、女性が活躍できる環境整備をする為、次のように行動計画を策定する。

1. 行動期間 2020年1月1日～2022年12月31日（3年間）

2. 当社の課題

- ・女性管理職がいない
- ・女性主任がいない。
- ・勤続年数の男女差が大きい（職域や勤務形態が限定的）
- ・離職率が高い。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 : 課長級の女性管理職（店長）を現員の0人から  
2022年12月までに1人に増加させる。

<取組内容>

- \* 2020年1月～ 管理職をめざす女性社員を対象とした、キャリア形成や動機付けの為のセミナーの実施。
- \* 2020年1月～ 管理職をめざす女性社員を対象としたキャリアカウンセリングの実施
- \* 2020年3月～ 社内外の女性管理職と定期的にコミュニケーションをとり、仕事上の悩み等を話し合う交流会等を開催する

目標2 : 主任級の女性を現員の0人から2022年12月までに  
1人に増加させる

<取組内容>

- \* 2020年1月～ 主任職への配置転換・コース転換を可能とする為の研修の実施
- \* 2020年4月～ 主任会議の時間変更
- \* 2020年4月～ 労働条件の見直し等、就業規則の改正
- \* 2020年3月～ 主任級の女性を増加させるためのヒアリング制度の構築と実施
- \* 2022年3月～ 主任級の女性に対するフォローアップヒアリング実施

目標3 : 短時間正社員制度、または育休・産休制度を  
2022年4月までに各1名以上利用する。

<取組内容>

- \* 2020年1月～ より良い周知の為にアンケート、ヒアリングの実施
- \* 2020年1月～店舗間を超えた集まりを実施する。2022年10月までに2回以上実施

<働き方の改革に向けた取組>

- \* 計画期間中に、年次有給休暇の年間平均取得日数を（年休取得日数）を4日以上増加させる。

# 有限会社 神戸興産

## 一般事業主行動計画

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（略 女性活躍推進法）に基づき、女性が活躍できる環境整備をする為、次のように行動計画を策定する。

1. 行動期間 2020年1月1日～2022年12月31日（3年間）

2. 当社の課題

- ・女性主任がない。
- ・勤続年数の男女差が大きい（職域や勤務形態が限定的）
- ・離職率が高い。

目標1 : 主任級の女性を現員の0人から2022年12月までに1人に増加させる

<取組内容>

- \* 2020年1月～ 主任職への配置転換・コース転換を可能とする為の研修の実施
- \* 2020年4月～ 主任会議の時間変更
- \* 2020年4月～ 労働条件の見直し等、就業規則の改正
- \* 2020年3月～ 主任級の女性を増加させるためのヒアリング制度の構築と実施
- \* 2022年3月～ 主任級の女性に対するフォローアップヒアリング実施

目標2 : 短時間正社員制度、または育休・産休制度を2022年4月までに各1名以上利用する。

<取組内容>

- \* 2020年1月～ より良い周知の為にアンケート、ヒアリングの実施
- \* 2020年1月～店舗間を超えた集まりを実施する。2022年10月までに2

回以上実施

＜働き方の改革に向けた取組＞

- \* 計画期間中に、年次有給休暇の年間平均取得日数を（年休取得日数）を4日以上増加させる。