

# 株式会社ガイア 行動計画

【計画期間】 平成 28 年 4 月 1 日 ～ 平成 30 年 3 月 31 日

## 【当社の課題】

- (1) 就職先として女性からの人気が高い。
- (2) 女性管理職候補者が少ない。

## 【目標 1】

女性の採用比率を 30%以上とする。

## 【取組内容と実施時期】

- 平成 28 年 4 月～
  - ・当社ホームページ内の採用ページを改訂。
    - ①ダイバーシティ推進委員会のコンテンツを制作し、女性活躍を推進していることをアピールする内容を作成する。
    - ②ジョブリターン制度の受付窓口を設置する。
  - ・新卒採用向けの「女子学生専用コンテンツ」広報に参画する。
  - ・会社説明会の内容を、女性求職者にアピールできるよう改定する。
  - ・アルバイト向けに「正社員転換制度」の利用を促すリーフレットを作成し、配布。多様な働き方の紹介に重きをおき、女性向けのデザインにする。
  - ・女性社員をリクルーターとし、女子学生へのフォローを担当。
  
- 平成 28 年 6 月～
  - ・女子学生の応募者には、女性管理職の面接官が参画する。
  
- 平成 28 年 7 月～
  - ・月に 1 回程度、女子学生対象の職場見学会を実施する。
  
- 平成 28 年 9 月～
  - ・アルバイトスタッフ向けの会社説明会を実施する。
  
- 平成 29 年 5 月～
  - ・同年 4 月入社の新卒入社女性社員へフォロー面談を実施。

## 【目標2】

将来の女性管理職を着実に増やすため、女性のリーダー職層（管理職候補者）を、現員の16名から25名（1.56倍）以上にする。

※リーダー職層（管理職候補者）：5等級～7等級

## 【取組内容と実施時期】

取組1：女性社員と男性エリアマネージャーを対象として、女性リーダー職層の育成促進を目的とした研修を実施する。

- 平成28年4月～ 男性エリアマネージャー（以下、「エリア長補佐」）を対象に、女性リーダー職を育成促進する目的にて研修を実施。（翌年4月も開催）
  
- 平成28年5月～ 研修を受講したエリア長補佐が講師となり、女性社員が所属している店舗の店長及び、同エリアの店長たちを対象としたミーティングセミナーを実施。（エリアごとに開催。また翌年5月も開催）
  
- 平成28年5月～ ミーティングセミナーを受講した店長により、所属の女性社員（新卒女性社員を除く）と目標管理面談を実施。（エリア長補佐同席／8月、翌年1月実施）
  
- 平成28年8月～ 女性社員（リーダー職層）と所属店舗の店長、エリア長補佐の三方から、育成に関する課題を把握するためヒアリング、アンケートなどを実施。
  
- 平成28年9月～ アンケートなどの結果を踏まえ、研修プログラムを決定。
  
- 平成28年10月～ 女性社員（新卒女性社員以外）と担当エリア長補佐を対象に、相互理解も目的とした合同研修を実施。（翌年10月も開催）
  
- 平成29年2月～ 女性社員（新卒女性社員以外）の成長や、男性上司の指導方法の振り返りと課題を検証し、4月以降の次サイクルへ反映する。

取組 2： 女性先輩社員によるメンター制度を導入する。

- 平成 28 年 4 月～ 女性先輩社員によるメンター制度（以下、「シスター制度」）を導入するにあたり、シスター担当の女性社員への研修を開催。（翌年 4 月、第 2 期向けを開催）
- 平成 28 年 4 月～ 同年 4 月入社的女性新卒社員を対象に、第 1 期シスター制を開始。
- 平成 28 年 4 月～ 店長により、所属の女性新卒社員との面談をシスター同席にて実施。（同様に、7 月、10 月、翌年 1 月実施）
- 平成 28 年 5 月～ 同じエリア内での女性社員のつながりを強化することも目的として、エリア合同親睦会（意見交換会）を開催。（9 月も開催）
- 平成 28 年 6 月～ キャリアカウンセラー有資格者による、新卒女性社員とシスター担当女性社員への面談の導入。（随時実施）
- 平成 29 年 2 月～ 新卒女性社員とシスター担当女性社員の双方から、本制度の課題を把握するためにヒアリング、アンケートなどを実施。
- 平成 29 年 3 月～ シスター制「卒業式」をエリア合同親睦会（意見交換会）にて開催。
- 平成 29 年 3 月～ アンケートなどの結果を踏まえ、制度内容を修正・調整。
- 平成 29 年 4 月～ 修正・調整後の内容にて第 2 期シスター制を開始。（平成 30 年 3 月迄）