

エステサロンPURLY 行動計画

社員が自分のキャリアビジョンを明確にイメージし、個性と能力を十分に発揮し、継続的にやりがいを感じながら、女性が活躍できる雇用環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1、計画期間 平成29年9月1日 ～ 平成32年8月31日

2、当社の課題

- ① 女性のお客様が主であるサービス業であることより、勤務時間帯や休みやすい曜日を考えると、女性社員が出産・子育てをしながら自身の力を発揮しきってやりがいを感じながらキャリア形成していくイメージを持つことが出来ない。子育てと両立できる女性が働きやすい職場環境を作ることには力を入れてきたが、一方で女性が夢ややりがいを感じられる職場環境にはなっていない。ワーク・ライフバランスのシナジー効果を出し、公私ともに活躍する女性を育成したいが、そのしくみが出来ていない。
- ② 女性の管理者がいない⇒店長という役職があり、1名の女性社員がその役割を担っているが、現在店長職の職務内容・責任の範囲が明確でない。現在も4月に3人目を出産し、育休中。復職予定は来年の4月だが、『復職できるかどうか分からない』という状況
- ③ その結果、どうしても子供がいない社員ばかりに負担がかかってしまう。お客様のニーズは平日の夕方以降と、土日祝日に集中する。子を養育中の女性社員は短時間労働、土日祝日出勤しにくいなど。「おたがいさま」で助け合う風土づくりに取り組んでいることによりお互いを尊重し合う関係性が構築されている一方で、独身の女性の勤務時間帯・休日の取得日が忙しい日になり負担が大きいと共に、ワーク・ライフバランスの実現が難しい現状にある。

3、目標

- ①平成32年までに、平均就労年数を4年（現況）から5年に延ばす
- ②女性の管理職を登用する。←機能させる。

4、取組内容・実施時期

目標1：平成32年までに、平均就労年数を4年（現況）から5年に延ばす

【 取組み内容 】

外部コンサルタントにコーディネートを依頼し、どうすれば女性が働きやすい職場環境や、夢を持ちやりがいのある職場環境の構築が図れるかヒアリングを行い問題点を発見し、検討する。

その中からそれぞれが責任を持って職務を全うする環境の構築を図るようにすること。

平成29年9月～

ヒアリング開始。問題点の把握と職場環境の改善の計画を立てる

平成29年10月～

業務上必要な問題点の解決策と職場環境の改善に係るアドバイス等、必要な研修を行う。

平成29年11月～

環境改善の改革を実施、以後毎月のミーティングに於いて反省や改善等のフォローアップを行う。

目標2：女性の管理職を登用する。←機能させる。

【 取組み内容 】

女性が子育てをしながらも夢や目標、やりがいを持っていきいきと働く事の出来る人事評価制度を構築する。

平成29年9月～

社長に面談。現状の人事評価制度を見直し、人財育成の根本的な考え方を整理していく。理念と照らし合わせ、人事評価制度の考え方の軸を定める。

平成29年10月～

個別キャリアコンサルティングを行い、個人のキャリア観を明確にする。

平成29年11月～

評価基準の作り込み。定量評価・定性評価の基準を明確にする。理念の具現化を促進するプロセス評価基準を定める。

平成29年12月～

給与レンジを策定。キャリアパスを明確にしビジョンが描けるベースを作る。管理職をめざすルートと専門職を究めるルートなど多様性を持たせる。

平成30年1月～

キャリアデザイン研修の実施。個別キャリアコンサルティングを行い、中長期での目標を定める。