

1年間の取り組み

2015年度に発表した行動宣言：

「女性・男性が支え合い、共に能力を発揮できる働きやすい 職場づくり推進します」

2016年10月29日に県で中間報告

(1) 女性のキャリア形成のための支援について

- ・女性管理職比率の向上 (2018年度：50%を目指します)
女性管理職比率:2014年度42.9% → 2015年度42.9% → **2016年度45.9% (+3%)**
女性管理職人数:2014年度72名 → 2015年度76名(+4名) → **2016年度85人(+9名)**
- ・女性の職域拡大 (女性が専門知識を活かして活躍の場を広げられるよう「マイスター職」「エキスパート職」を導入)
マイスター職 :2014年度0名 → 2015年度9名(+9名) → **2016年度8名(-1名)**
エキスパート職:2014年度0名 → 2015年度2名(+2名) → **2016年度7名(+5名)**

(2) 柔軟な働き方に対応した制度の導入

- ・短時間勤務者(パート社員)の採用拡大
(2018年度 570名 5倍増を目指します⇒**目標変更 現400名規模を維持**)
※柔軟な働き方を行える社員の割合を増加してきたが、店舗出店計画の見直しにより目標変更を決定
2014年度223名 → 2015年度307名(+84名) → **2016年度422名(+115名)**
「地域」を限定した働き方の導入や、安心して長く働き続けられるように「無期契約化」などを進める
- ・ファンケル在宅勤務のテスト導入
2016年8月より育児短時間勤務申請者を対象に在宅勤務をテスト導入
参加者：**2016年度56名** (→ 2017年9月末時点72名)
育児により短時間勤務をしている従業員でもキャリア形成ができる環境づくりを進める

action

activate

active

actual

actuate

(3) 男性も育児に参加しやすい環境の推進について

- ・男性従業員の「配偶者出産支援休暇」取得率向上
(「配偶者出産支援休暇」2018年度：100%取得を目指します)
2014年度50.0%→2015年度57.9%(+7.9%)
→**2016年度66.7%(+8.8%)**

平成29年11月7日

株式会社 ファンケル

代表取締役 社長執行役員 CEO

島田和幸