2023 年 3 月 27 日

# 株式会社フェニックス　　行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働き易い雇用環境の整備を行う。

１．計画期間：2023 年 4 月 1 日～2028 年 3 月 31 日

２．内容

課題　：　管理職に占める女性の割合が少ない。

目標 1

正社員に占める管理職の女性割合を 20%以上にする。

取組内容

2023 年 4 月～　女性の管理職への拡大に対する方針と目標の設定

2023 年 4 月～　女性の管理職拡大に向けた改善事項等についてアンケート・ヒアリングを行う。

2023 年 4 月～　女性の管理職配置に伴う就業を制限している要因等に対する改善整備を行う。

2024 年 4 月～　女性の管理職への配置に対する障害事項等について毎年検証し、改善していく。

目標 2

全社員の残業時間を月平均 20 時間以内にする。

取組内容

2023 年 6 月～　全社員を対象として、長時間労働削減、業務効率化に関するアンケートを実施する。

2023 年 10 月～　アンケート結果を分析し、結果を踏まえた課題、対策を全店会議の議題とする。

2023 年 10 月～　部門、店舗ごとの平均残業時間を毎月集計し、全店会議にて報告する。
部門、店舗ごとにおいて各責任者より残業時間削減のための取組を示す。

2024 年 4 月～　部門、店舗における取組を横展開ししていく。

2023 年 3 月 27 日

# 女性の活躍の現状に関する情報公表

⑴　働き甲斐に関する実績(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 | 社員 33%　スタッフ 69% |
| ②　労働者に占める女性労働者の割合 | 社員 8%　スタッフ 83% |
| ③　係長級にある者に占める女性労働者の割合 | 15.3%(2 人)(係長級全体(男女計)13 人) |
| ④　管理職に占める女性労働者の割合 | 8.3%(2 人)(管理職全体(男女計)24 人) |
| ⑤　男女別の再雇用又は中途採用の実績 | ○中途採用実績<br>男性：11 人、女性：18 人 |
| 男女の賃金の差異 | 全体 88.8%, 社員 93.40%, スタッフ 97.7% |

⑵　働き易さに関する実績(職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備)

| | | |
|---|---|---|
| ①　男女の平均継続勤務年数の差異 | 社員 | 男性 12.4 年　女性 7.7 年 |
| | スタッフ | 男性 8.8 年　女性 9.3 年 |
| ②　男女別の採用 10 年前後の継続雇用割合 | 社員 | 男性 90%　女性 10% |
| | スタッフ | 男性 20%　女性 80% |
| ③　男女別の育児休業取得率 | 男性 0%　女性 100% | |
| ④　一月当たりの労働者の平均残業時間 | 33 時間 | |
| ⑤　長時間労働是正のための取組内容 | 店舗作業の省力化<br>営業時間の見直し | |
| 事業年度 | 2022 年 2 月 1 日 ～ 2023 年 1 月 31 日 | |