2024 年 6 月更新
株式会社 JEAN-PAUL HÉVIN JAPON

次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

アンデルセングループでは女性の採用に取り組み、また仕事と育児の両立支援を推進してきたことで平均勤続年数が伸びてきていますが、男性と比較し女性の勤続年数は短く、管理職候補になるまで育っていないのが現状です。

今後、女性が長く働き続けられる職場の風土づくりを継続し、いろいろな職場や階層で活躍する人材を育てていくことが必須であると考えています。当社はアンデルセングループ内各社と連携して人材のキャリア育成を進め、男性も女性もイキイキと活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定します。

Ⅰ. 行動計画期間

2021 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日

2. 内容

【次世代育成支援対策推進法に基づく目標】雇用環境の整備に関する事項

目標1:ライフイベントがキャリアの途絶要因とならないための意識改革とネットワーク構築

＜対策・実施時期＞

2024 年 9 月　係長クラス昇格者を対象とした研修実施
両立支援の社内制度を説明し、男女とものワーク・ライフ・バランスの意識を高める

2024 年 10 月　アンデルセングループ「父・母の会」の実施
経営層と育児当事者及び今後育児を考える若い方が意見交換を行い、育児と仕事を両立させることがキャリアの途絶要因とならないための意識改革、育児をしながらでも働きやすい職場環境を形成していく

計画期間中　「パパママ応援相談窓口」、「介護離職防止＆両立サポート窓口」にて相談対応の継続
「育児者専用 SNS」産・育休者と復職した育児者のネットワーク構築の継続

【次世代育成支援対策推進法に基づく目標】雇用環境の整備に関する事項

目標 2:働きやすい職場環境整備と柔軟な働き方をサポートする制度の周知を継続実施

＜対策・実施時期＞

2024 年 9～10 月　残業削減の取組や育児・介護休業の取りやすさや復帰してからの働き方に関するエンゲージメント調査の実施をし、現状把握をし、問題や改善点について確認する

計画期間中　残業削減への取組と同時に年次有給休暇の計画取得の推進実施
定期的に「次世代ワーク通信」で育児・介護と両立する従業員が利用できる制度の周知を行う

【女性活躍推進法に基づく目標】女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

目標 1. 管理職に占める女性労働者の割合を 12.0%以上にする

＜対策・実施時期＞

2024 年 7 月　マネージャー（係長級）候補研修

ブティック（店舗）等のマネジメント職（係長級）を目指す 3 年目～5 年目の正社員の中から人選し、必要な専門知識、リーダーシップ、管理スキルの習得を図る研修

管理職の1つ手前の職階（係長）を育成し、その後管理職候補に育てていく

【女性活躍推進法に基づく目標】職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

目標 2.社員の平均勤続年数の男女の比率を 50.0%以上にする

※平均勤続年数の男女の比率：女性の平均勤続年数÷男性の平均勤続年数

＜対策・実施時期＞

・2024 年　7 月～　年次有給休暇の計画的取得のため、取得と計画の進捗管理を実施し、ワーク・ライフ・バランスの取れた働き方を推進する（毎月 3 回の進捗管理を実施）

・2024 年 11 月～　JEAN-PAUL HÉVIN の創業の地・フランス研修の実施

ブランドの原点と本場の文化を学びキャリアを磨く

・2024 年 11 月～　4 階層ある資格（グレード）ごとの教育計画の検討

・2025 年　5 月～　資格（グレード）別研修