

◆一般事業主行動計画の公表について

株式会社プラザサンルートは、次世代育成支援対策推進法 及び 女性活躍推進法に基づき「一般事業主行動計画」を公表いたします。

次世代育成支援対策推進法とは

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくることを目的として、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、平成17年4月1日から集中的かつ計画的に取り組んでいくためにつくられたものです。

女性活躍推進法とは

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境をつくることを目的として、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、平成28年4月1日から集中的かつ計画的に取り組んでいくためにつくられたものです。

一般事業主行動計画とは

企業が、子育てをしている労働者の職業生活と家庭環境との両立を支援するための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などを行うために策定する計画です（次世代育成支援対策推進法）。また、企業が、女性の活躍推進に関する課題の分析を行った上で、自社の課題に基づいた数値目標及び数値目標の達成に向けた具体的な取組内容を定めたものです（女性活躍推進法）。

株式会社プラザサンルート 一般事業主行動計画

従業員が仕事と子育てを両立させることができるための職場環境を整備することにより全ての従業員が能力を十分に発揮できるように、また次世代の育成を支援することとし、次のとおり行動計画を策定します（次世代育成支援）。

1. 計画期間 自 平成27年4月1日、至 平成37年3月31日
2. 内 容 目標1 女性従業員が働き続けていく上での悩み事や心配事について相談に乗り助言するメンターを配置し継続的に支援させる取組み。
対 策 業務上の指導と並行して、プライベート（働き続ける上での悩み事や心配事等の）面でも相談や助言をできる女性管理職の拡充をはかる。
目標2 出産や子育てを理由に退職した従業員の再雇用を促進する。
対 策 出産や子育てを機に離職した従業員を再雇用するにあたり、業務経験等を鑑み通常より好待遇扱いにて再雇用する。

また、女性が活躍できる雇用環境の整備を行なうため、次のとおり行動計画を策定します（女性活躍）。

1. 計画期間 自 平成28年4月1日、至 平成33年3月31日
2. 内 容 課 題 長い勤続年数をもつ女性従業員が少ない。
目 標 長い勤続年数をもつ女性従業員を増やす（勤続10年以上の女性従業員を40%に）。
対 策 非正規社員から正社員への登用 及び 育児・介護等を理由とした退職希望者への再雇用（雇用形態変更等）の実施を推進する。

◆弊社における女性活躍に関する情報公表について

株式会社プラザサンルートでは、女性活躍推進法に基づき、弊社の女性活躍に関する情報を公表いたします。

○採用について

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合
(自 平成27年4月、至 平成28年3月)
2. 労働者に占める女性労働者の割合
(平成28年3月末時点)

	サービス職	調 理 職	事 務 職
男 性	43%	66%	0%
女 性	57%	34%	100%

	サービス職	調 理 職	事 務 職
男 性	60%	81%	68%
女 性	40%	19%	32%

以上