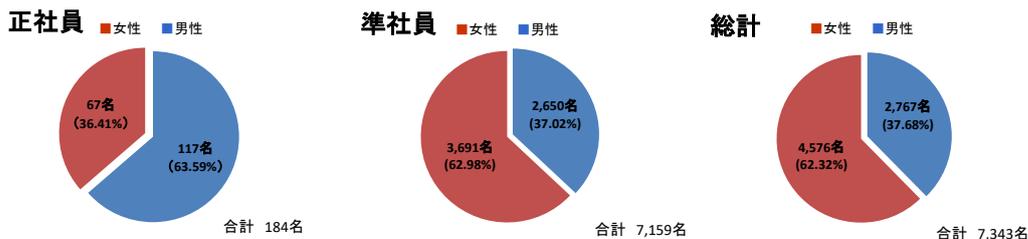


○ 開示事項について

1. 基礎項目

(1) 採用した労働者に占める女性労働者の割合



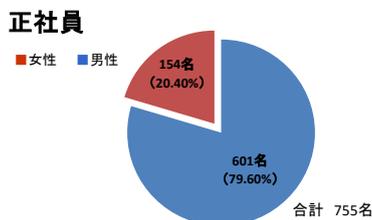
(2) 男女の平均継続勤務年数の差異

	正社員		準社員		総計	
	男性	男女差異	男性	男女差異	男性	男女差異
男性	11.73年	—	2.51年	—	5.07年	—
女性	6.95年	△4.78年	4.86年	2.35年	4.95年	△0.12年
合計	10.65年	—	4.19年	—	4.99年	—

(3) 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
正社員	36.85H	34.68H	31.90H	35.68H	36.51H	33.86H	39.96H	39.91H	50.28H	45.85H	32.07H	41.27H	38.24H
準社員	5.09H	5.27H	4.47H	4.25H	4.59H	4.31H	5.02H	4.41H	5.41H	5.48H	4.28H	4.79H	4.78H
平均	9.53H	9.29H	8.18H	8.01H	8.40H	7.81H	9.04H	8.47H	10.24H	9.84H	7.41H	8.87H	8.76H

(4) 管理職に占める女性労働者の割合



2. 選択項目

(1) 労働者に占める女性労働者の割合 (現在勤務している女性割合)



(2) 男女別の育児休業取得率

(※ 補足資料)

	正社員	準社員
男性	14.28%	0.00%
女性	100.00%	100.00%

○ 行動計画について

女性が活躍できる雇用環境の整備を目指し、管理職に占める女性労働者の割合向上及び女性の平均継続勤務年数を伸ばすため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間: 令和4年4月1日～令和9年3月31日

2. 当社の課題

- ◆ 課題 1: 管理職に占める女性労働者の割合が「21.40%」と小さい。
- ◆ 課題 2: 正社員平均継続勤務年数の男女間格差が「5.05年」と大きい。

3. 目標

- ◆ 目標 1: 管理職に占める女性労働者の割合を現状の「21.40%」から4年後に1.6%P増の「23.00%」とする。
- ◆ 目標 2: 正社員平均継続勤務年数の男女間格差を現状の「5.05年」から4年後に1年短縮し「4.05年」とする。

4. 取組内容と実施時期

- ◆ 取組 1: 育児休業を取得しやすい環境とするために、相談窓口を人事部に設置する。令和4年10月までに育児休業取得の相談・申告には人事部員全員が対応できるように指導・教育する。
- ◆ 取組 2: 結婚・出産等による退職者への復職制度として「カムバックエントリー」制度の広報活動を実施する。
- ◆ 取組 3: 作業負荷を軽減することで、長く働ける職場環境を整備する。具体的には店舗改装時に座敷席を椅子席(洋個室)に変更する等、順次実施をしていく。