

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく

一般事業主行動計画

株式会社リボーン

1. 計画期間 2019年 4月1日～ 2023年 3月31日

2. 当社の課題
課題1：女性従業員の割合が多い事業所であるが、女性管理職の割合が低い。
課題2：女性従業員が家庭と両立の上でキャリアアップに対する意欲を持てるような仕組みを作ることが必要。

3. 目標
管理職に占める女性の割合を25%まで高める。

4. 取組内容と実施時期
取組1 女性も管理職を目指したくなるような魅力あるキャリアステージ・評価・給与体系を再構築する。
2019/4～9月 キャリアステージ・評価制度・給与体系の再構築
2019/ 10月～ 新しい評価制度の告知、評価者研修
2020/ 4月～ 新キャリアステージ・評価・給与体系の実施（移行期間）
2021/ 4月～ 新キャリアステージ・評価・給与体系の完全実施
2022/ 4月～ 新キャリアステージ・評価・給与体系実施の評価&修正

取組2 女性も参加しやすい管理職育成研修の実施
2019/ 6月～ 研修プログラムの検討
2020/ 1月～ 管理職育成研修参加メンバーの選出
2020/ 4月～ 管理職育成研修の実施（5月、8月、10月、12月開催）
2021/ 4月～ 管理職昇格者を含め管理職研修の実施

取組3 働き方改革に向けた取り組みを実施する
2019/ 4月～ 半日有給休暇制度を取り入れ、全社平均10日以上の取得を目指す。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく情報公表

株式会社リボン

公表日 2019年 4月 1日

1. 採用

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（2018/4~2019/3）

正社員 67%、 契約社員 87%、 パート社員 82%

- ・労働者に占める女性労働者の割合（公表日現在）

正社員 71%、 契約社員 86%、 パート社員 80%

2. 継続就業・働き方改革

- ・男女の平均継続勤務年数の差異（公表日現在）

正社員男性 6.3年、 正社員女性 6.0年

- ・労働者のひと月当たりの平均残業時間（2018/4~2019/3）

1.7時間

3. 評価・登用

- ・管理職に占める女性労働者の割合（公表日現在） 14.2%

4. 再チャレンジ（多様なキャリアコース）

- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績（2018/4~2019/3）

男性再雇用者 0人、 男性中途採用者 12人

女性再雇用者 0人、 女性中途採用者 29人