



女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、下記の通り行動計画を策定する。

記

1. 計画期間 2021年4月1日～2024年3月31日

2. 目標

目標1 管理職に占める女性割合を15%以上にする。

目標2

従業員の所定外労働時間を月平均5時間以内（内勤者は月平均10時間以内）にする。

3. 取組内容と実施時期

目標1について

取組1：積極的な人材の流動化を図り、多様な人材が活躍できる環境を整える。

- ・随時 性別を問わず、ジョブローテーションにより、積極的に人材登用を行う
- ・毎年1回 職群転換制度、総合職転換制度等により、意欲の高い人材の業務の幅を拡げ、人材を育成する

取組2：女性の活躍推進および能力発揮に関し、更なる意識醸成に繋がる教育等を実施する。

- ・毎年1回 中堅社員の更なる意識醸成に向けたキャリア開発研修を行う
- ・2021年10月～ 自己啓発補助制度にて、能力開発の機会提供を行う

目標2について

取組1：社内デジタル化を促進し、生産性向上を図る。

- ・2021年4月～ ペーパーレス会議、電子文書化を促進する
- ・2021年4月～ モバイルパソコンを活用した柔軟な働き方（在宅勤務等）により、業務の効率化を図る

取組2：管理職に部下の時間管理を徹底をさせる。

- ・毎年 管理職の業績目標に、部下の残業時間の数値目標を設定する
- ・毎月 安全衛生委員会を開催し、実労働時間について検証を行う
- ・毎年2回 時間管理委員会を開催し、勤務実態の把握、課題分析、改善策を検討する
- ・毎年2回 長時間労働者がいる部署の管理職に対し、対象者と面談を行い、改善策を検討、提示させる

【情報公表】管理職に占める女性労働者の割合・・・12.2%※2022年12月31日時点
従業員の月平均の所定外労働時間・・・2.15時間（うち内勤者7.23時間）※2022年度

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画について

ルックグループでは、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、下記の通り行動計画を策定し、目標の達成を目指します。

1. 計画期間

2023年8月1日～2026年7月31日

2. 目標

- ・男性の育児休業取得率 50%以上を目標とし、男女ともに職場復帰しやすい環境を整備する。
- ・ライフイベント（妊娠・出産・育児・介護・私傷病）に応じた働きやすさを促進する。
- ・効率的な働き方を推進するための環境整備を行う。

3. 対策

- ・育児休職者復帰支援サービス『wiwiw(ウィウィ)』の利用を促進する。
- ・男性育児休業の対象者に対して、個別に制度概要等を案内し、取得を促進する。
- ・管理職等に対して、男性育児休業について理解を深める研修を実施する。
- ・ノー残業デーの実施を拡大する。
- ・店頭の育児援助措置について拡充を図る。
- ・社内のペーパーレス化、デジタル化を促進する。
- ・在宅勤務制度を有効に活用する。