株式会社バザール　行動計画

販売職・総合職　各職場でリーダーとして活躍する女性を増やすため、次のとおり行動計画を策定する。

1　計画期間:令和 8 年 4 月 1 日　～　令和 13 年 3 月 31 日(5 年間)

2　当社の課題

（ 1 ） 女性の採用、就業継続はできているが、管理職および責任者層に占める女性の割合が低い

（ 2 ） 非正社員の雇用が多く、正社員の女性の割合が低い

（ 3 ） 管理職を目指す女性が少ない

（ 4 ） 女性正社員の平均勤続年数が 15 年未満と、中堅社員層として活躍が期待される前に退職してしまう

3　目標 1 職業生活に関する機会の提供に関する目標

① 管理職層 （ 店長・次長級以上 ）に占める女性割合 20%以上（ 計画期間終了時点 ）

※ 令和 8 年 3 月時点 ： 0%

② 責任者層 （ 主任・バイヤー ）に占める女性割合　30%以上（ 計画期間終了時点 ）

※ 令和 8 年 3 月時点 ：　25% （ 男女比率 男性 57:女性 15 ）

③ 正社員に占める女性割合 30%以上（ 計画期間終了時点 ）

※ 令和 8 年 3 月時点 ： 26%

目標 2 職業生活と家庭生活との両立に関する目標

①　正社員における女性の平均勤続年数を、現状の 20%以上(計画期間終了時点)

※ 令和 8 年 3 月時点 女性正社員平均勤続年数　14 年

4　取組み内容と実施時期

＜ 取組み内容 1 ＞ 社員登用制度の見直し

令和 8 年 4 月 ～ 社員登用制度の見直し

令和 9 年 2 月 ～ 非正社員への雇用体系変換希望のアンケートの実施

令和 9 年 3 月 ～ 登用制度見直しによる非正社員の登用試験開始 → 女性正社員の増員目指す

令和 10 年 1 月 ～ キャリアアップの為の研修実施

＜ 取組み内容 2 ＞女性社員のキャリア形成支援

令和 8 年 4 月 ～ 人事評価基準の設定・試験制度の設定

令和 9 年 5 月 ～ 責任者層候補における女性の教育支援実施 （ 現責任者並びに管理職層からの計数管理等のキャリア形成に必要な教育実施 ）

令和 9 年 9 月～ 人事評価基準に係る試験制度の実施 → 責任者層の女性増員目指す

令和 10 年 1 月～ 女性責任者への社外研修開始 （ 各種セミナーへの参加 ）

＜ 取組み内容 3 ＞ 管理職の形成支援

令和 10 年 1 月 ～ 女性責任者への管理職に係る教育の実施・研修開始

令和 10 年 5 月 ～ 人事評価基準に係る試験制度の実施 → 女性管理職の増員目指す

＜ 取組み内容 4 ＞ 職業生活と家庭生活の両立支援

令和 8 年 4 月 ～ 女性正社員の家族構成の適切な確認

育児休暇・介護休暇の制度の説明が事前に必要な女性正社員がいた場合、
相談窓口を作り、今後の勤務体制の不安を解消する

例 1 ） 補充人員の採用計画の立案・実施

例 2 ） 短時間勤務可能職場の確保

期間　令和6年度　（　令和6年10月1日　～　令和7年9月30日　）

採用した労働者に占める女性労働者の割合

		正社員	非正規社員	全体
女性の採用者数（人）	A	1	13	14
採用者数（人）	B	6	17	23
採用者に占める女性労働者の割合	A/B	16.6%	70.5%	60.8%

男女の平均勤続年数

男女の平均勤続年数	正社員	非正規
女性の平均勤続年数	11年5カ月	14年6カ月
男性の平均勤続年数	14年2カ月	6年2カ月
差異	▲2年9カ月	8年4カ月

男女の賃金の差異

正規	82.8%
非正規	95.6%
全体（男女別）	88.3%

（注釈・説明）
職種的に非正規の女性従業員の採用率が高いのには変わりないが、生活環境の変化により早期に退職する女性従業員も多く、平均勤続年数は男性に比べて伸び悩みがある。また、近年では、従業員の高齢化にともない、勤務歴の長い非正規の女性従業員が離職する事も多く、平均勤続年数の差を大きくしていると考えられる。

男女の賃金の差異については、正社員の場合、男性の人数が多いこと、また、役職者が男性にかたよっているための差異である。将来的に役職者にすべく、女性従業員へ資格取得の機会等はもうけているので、長期的な計画で差異縮小を目指す。

非正規従業員に関しては、退職後、雇用形態を変えて採用された男性社員の人数が多く、賃金も高いため、差異が生じていると思われる。経験値、勤務歴が同じような非正規従業員と比べた場合、男女の賃金に差異はないと思われる。