

女性活躍推進法・行動計画

株式会社ハニーズホールディングス

女性が活躍できる環境の整備を行うため、次のとおり行動計画を策定します。

1. 計画期間 2021 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日
2. 当社の課題
 - 従業員の女性割合は非常に高いが、女性の管理職割合が低い。
 - 管理職を目指す女性が少ない。
 - 部署により残業時間にバラつきがある。
3. 目標
 - ① 管理職（課長職以上）に占める女性割合を 30%以上とする。
 - ② 正社員の残業時間を月平均 5 時間以内とする。
4. 取組内容と実施時期

【取り組み内容】

- ・管理職育成を目的としたキャリア研修を実施。
- ・残業時間の多い部署の状況を把握し、様々な対策を講じる。

【実施時期（予定）】

年	管理職育成	残業時間の削減
2021/6	・研修プログラムの検討	・部署毎の残業時間の把握。 ・残業が多い部署の状況を把握し、様々な対策を講じる。
2022/6	・キャリア形成ヒアリング実施	
2023/6	・研修プログラムの決定・実施	
2024/6	・キャリア形成再ヒアリング実施	
2025/6		

以上

女性活躍推進法・行動計画

株式会社ハニーズ

女性が活躍できる環境の整備を行うため、次のとおり行動計画を策定します。

1. 計画期間 2021 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日
2. 当社の課題
 - 従業員の女性割合は非常に高いが、女性の管理職割合が従業員比率に比べると低い。
 - 管理職を目指す女性が少ない。
 - 出店する商業施設の営業時間や立地によって人材確保が難しいケースがある。
3. 目標
 - ① 管理職（課長職以上）に占める女性割合を 40%以上とする。
 - ② 正社員の残業時間を月平均 10 時間以内とする。
4. 取組内容と実施時期
 - 【取り組み内容】
 - ・管理職育成を目的としたキャリア研修を実施。
 - ・業務効率化を図るとともに、残業時間が多い店舗に採用等を強化し、適正人員を揃える。

【実施時期（予定）】

年	管理職育成	時間外労働の削減
2021/6	・研修プログラムの検討	・店舗毎の残業時間の把握。 ・残業が多い店舗の問題点の洗い出し、対策を講じる。 (残業が多い店舗を少なくすることにより残業時間を削減する)
2022/6	・キャリア形成ヒアリング実施	
2023/6	・研修プログラムの決定・実施 ・キャリア形成再ヒアリング実施	
2024/6		
2025/6		

以上