2024年4月1日更新
福岡スバル株式会社

九州地区スバルグループ 行動計画

九州地区スバルグループ、福岡スバル株式会社は、育児と介護と仕事を両立しながら、その能力や適性を発揮できる働きやすい職場環境の整備を行うとともに、多様な視点や価値観の存在が持続的成長を達成する強みになるとの認識のもと、今後も積極的に、女性の活躍推進をはじめ、多様な人財が適材適所で活躍できる環境の構築に努めます。

1.計画期間 2020年 4月 1日から2025年 3月31日までの 5年間

2.当グループの課題 女性従業員比率が少ない、女性管理職層の母数も不足している。
育児や介護のための制度に関する従業員の認知度、および制度周知活動が不十分
全社員が公平に有給休暇を取得できる環境が整っていない
（役割、職種等で取得状況に偏りがある）

3.取組内容

目標１：女性採用数の拡大および女性従業員のキャリア形成支援体制の構築
新卒採用における女性の割合を25%以上とする ［女活法］
目標２：新たに「カーコンシェルジュ」職を新設、期間内に２名に増員し、女性営業職の多様な働き方を支援する。（福岡スバルのみ）

（対策） ［目標１］

●2020年 4月～ 採用ツールや会社説明会等に社内で活躍している女性従業員に登場してもらい会社のＰＲを実施する
女性リクルーターを増員

●2020年 10月～ 女性のためのキャリア形成支援策を検討・実施する

［目標２］

●2020年 4月～ 「カーコンシェルジュ」職として１名を起用。（営業数値目標を持たない、営業アシスタント業務をメインに、ショールームにおけるお客様への商品説明、各種サービスを提供する役割を担う。

●2022年 4月～ さらに「カーコンシェルジュ」職を１名増員し、店舗における役割を確立する。

目標３：仕事と家庭生活の両立を支援するための環境整備
父親が育児に参加しやすい環境を整え、男性の育児休業取得を支援する［次世代法］

（対策）

●2020年 4月～ 子どもが生まれた男性社員の育児休業取得を促すための仕組みを検討する

●2020年 10月～ 検討した仕組みによって、子どもが生まれた男性社員の育児休業取得促進を図る
併せて、管理職研修時に、育児関連制度の周知徹底および女性活用に対する意識の醸成を図る
育児や介護による休職・復職時に本人、所属長、人事部門による三者面談を実施することで、従業員の不安を解消し、情報共有の機会を設ける

［女性の活躍に関する状況公表］

●従業員［正社員］に占める女性従業員の割合（2024.4.1現在）：１３．８％

●有給休暇取得率 （2023年度）：６１．８％

●男女の賃金差異 （福岡のみ）：８６．９％