

株式会社ローソン 行動計画（第4期）

女性が活躍できる環境の実現のため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2025年3月1日～2030年2月28日

2. 当社の課題

男性と比較し、女性社員の課題は以下の3点であり、改善が必要である。

- 女性社員の勤続年数が低く、入社2～4年目の退職割合が高い傾向にある。
- 現場管理職に就く女性社員の人数が少ない。
- リモートワークなど働く場所を選択できる制度は進んできているものの、働く時間に関する柔軟な働き方の推進ができていない。

3. 内容

目標1 入社2～4年目の男女退職率差異を0%にする。

〈対策〉

- 2025年上期～ これまでキャリア・ライフの両立をイメージすることを目的として開催してきた女性社員キャリアデザイン研修を、退職率の高い層に届くよう対象年齢を引き下げ、未来を見据えながら働き続けるイメージをより早い段階で持てるようにする。
- 2025年上期～ 入社2～4年目の女性社員が先輩社員と交流できる場を設け、より安心して働き続けられる環境づくりを行う。

目標2 現場管理職を年間5名登用する。

〈対策〉

- 2025年上期～ 女性社員選抜型リーダーシップ研修を刷新し、受講者の一部を手上げ方式とし対象者を拡大する。
- 2025年上期～ より多くの女性社員が現場管理職を目指したくなるような働き方を促進すべく、現場職種の社員をメンバーとした働き方改革ERGの設置を検討する。

目標3 全社員を対象により柔軟な働き方の実現を目指す。

〈対策〉

- 2025年上期～ 全社員が始業時刻を選択できるよう時差出勤制度を導入する。
- 2027年上期～ より柔軟な働き方として、時間単位有給やフレックス制度の導入を検討する。