

虎コーポレーション株式会社 行動計画

男女問わず全社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り活躍できる雇用環境の整備を行い、次のような行動計画を策定する。

1：計画期間 令和3年8月1日～令和8年7月31日までの5年間

2：当社の課題

- ① 管理職に占める女性労働者の割合が低い
- ② 男性社員を対象にした、育児休業取得制度の周知ができていない

目標1：管理職に占める女性労働者割合 40%（現20%）

（対策）

若手に対する多様なロールモデルとなる女性管理職（候補含む）や、同ランク世代同士の交流機会にもつながる研修会の実施

- 令和3年 8月 研修内容検討会実施
- 令和3年 9月 メンバー選出、研修会説明
- 令和3年 10月～令和4年9月 研修
- 令和4年 7月 次年度研修計画策定
- 令和4年 10月 研修フィードバック

目標2：男性社員を対象にした、育児休業取得の実現

（対策）

- 令和4年6月～ 男性社員へのアンケート調査による実態把握
- 令和4年8月～ 男性の育児休業取得を促進するための資料等の作成
- 令和4年9月～ 男性の育児休業取得を促進するための資料等の周知
- 令和4年10月～男性の育児休業取得の実現

■女性活躍に関する情報公表

当社における女性活躍推進法に関する指標は以下の通りです。
(2024年10月1日～2025年9月30)

■男女の賃金差異

- ・全労働者 :60.4%
- ・正規労働者 :76.8%
- ・非正規労働者 :88.7%

■女性管理職比率

- ・管理職に占める女性割合:29%

【補足】

当社は外食業の特性上、パート・アルバイト比率が高く、女性従業員の多くが非正規雇用に従事しているため、雇用区分の違いによる賃金差異が発生しております。

一方で、正規雇用における男女間の賃金差異は比較的小さく、女性管理職比率も29%と一定の水準に達しております。

今後は、女性社員のキャリア形成支援および管理職登用をさらに推進し、賃金差異の縮小と持続的な成長を目指してまいります。

■男性の育児休業取得について

- ・男性育児休業取得率:0%

当社において該当期間中に配偶者が出産した男性従業員は在籍しておりましたが、育児休業の取得実績はありませんでした。

今後は、育児休業制度の周知および取得しやすい職場環境の整備を進め、男性の育児参加を推進してまいります。

■職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備について

- ・有給休暇取得率 (2024年10月～2025年9月)
実績 50.7%(目標:65%)