

# 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画

令和2年1月1日

公益財団法人 流通経済研究所



- 公益財団法人流通経済研究所は、働き方改革・職場環境改善運動(「オフィス革新」)を通じて、研究員・研究所スタッフ(研究助手)から派遣・アルバイト等のパートナー戦力に至るまで、すべての人が働きやすい環境づくりに努めます。
- その中で、女性マネジャー(主任研究員ほかの管理職)や女性研究員を現在以上に増やすとともに、女性が活躍できる職場環境の整備を行うため、次のように「行動計画」を策定します。

## I. 計画期間

令和2年(2020年)1月1日～令和7年(2025年)3月31日まで (5事業年度を想定)

## II. 当研究所の現状と課題

### A. 現状

「流通経済に関する研究調査、情報収集・発信、普及啓蒙および人材の育成等を通じて、流通およびマーケティングの改善を図る」ことが目的の公益法人であり、比較的女性が活躍し易い職場といえる。結果として、勤続年数が長く、活躍を続けている女性研究員、女性研究所スタッフも多い。

### イ. 課題

近年の世の中全般のダイバーシティの流れからすれば、今後更なる改善が必要である。特に「女性マネジャー(主任研究員ほかの管理職)抜擢・登用」や「女性研究員の更なる採用・育成」や「女性が働きやすい環境改善・風土改善・施策づくり」が、今後一層必要になると考えている。

## III. 定量目標・取組内容・実施目標時期

### 1. 主任研究員(マネジャークラス)への登用促進

女性の主任研究員(マネジャークラス)登用を今後さらに強化する。現在2名(10名中、20%)だが、高い研究実績や事業貢献(収入拡大)を行える人材を育成することにより、少なくとも今後3年につき1名程度は登用していくこと(30%超え)を目指す

### 2. 研究員スタッフ(研究助手)の育成・強化

研究所スタッフ(研究助手)も19年に設置した「女性チームによるオフィス革新プロジェクト」等を継続・発展させる中で「研究所の業務革新・風土改革」に引き続き貢献できる体制を構築していく。この層からもスタッフ部門マネジャー候補を育成して、計画期間内に1名以上のマネジャー層への抜擢を目指す

### 3. 研究員、研究員スタッフ(研究助手)における女性の採用強化・拡大

女性の採用も「毎年の中途採用で、研究員・研究員スタッフ(研究助手)とも、必ず1名以上女性を採用する」ことを目指すとともに、その採用比率(全体の中での採用者比率)を中期的(3年移動平均)に見て向上させていく

### 4. 事業における女性カリキュラムの強化・拡大

現在、研究所で実施する講座・セミナーに「女性のための営業力講座」があるが、今後他の領域(消費者購買行動、商品・サービス開発、人材育成・マネジメント、環境問題・SDGs・食品ロス等)にも、女性視点をより高めたカリキュラムを拡大することにより、研究所に限らず広く社会のダイバーシティに貢献していく

### 5. 女性のライフサイクルをふまえたサポート体制の強化・拡大

出産や子育てと、勤務の両立をよりサポートするための環境整備(モバイル勤務、自宅勤務、サテライトオフィス、IT環境整備、オフィス革新等)を一層強化・拡大していく。

### 6. 再雇用の拡大・強化、勤続年数の増加促進

現在、再雇用の女性職員が1名いるが、今後とも子育て後の再雇用等の機会を増やして、女性の人材活用・雇用拡大に貢献していく。また、女性の勤続年数がより増加するよう努めていく

## IV. 推進の責任部署、責任者

A. 責任部署 流通経済研究所 事務局

イ. 責任者 事務局長、各研究開発室長

以上