

スターバックスでは、すべての従業員が共に働く仲間をパートナーと呼び合います。それは人種、年齢、性別、役割や雇用形態、障がいの有無、個人の価値観などの違いを超えて、お互いを尊重し認め合うという企業文化の象徴です。

多様化するパートナー一人ひとりがその能力を最大限発揮できる環境づくりに努め、誰もが自分の居場所と感じられる文化を大切にしていきます。

女性活躍推進については、個々人のライフステージに合わせてキャリア選択が可能となる人事制度の導入や育児/介護支援施策等を行うことで、仕事と家庭の両立を図り、働きやすい雇用環境の整備を行ってきました。

今後、より一層、女性が能力を最大限発揮し、活躍できる環境を整備するため、行動計画を策定します。

<計画期間>

2016年4月1日～2020年3月31日まで

<当社の課題>

課題 : 管理職（課長以上）に占める女性の割合は26.8%と判定基準上回っているが、30%以下である。

<目標>

- ・管理職（課長以上）に占める女性割合を2020年までに30%にする

<取り組み内容と実施期間>

【取り組み1（評価/登用）】

■管理職候補者に対するキャリア意識の醸成、育成プランの実施

- ・管理職養成やキャリア意識の向上を目的とした育成プランの実施
- ・仕事の役割や成果に応じた正しい評価の実現

2016年～ 課題の検証

2017年～ 具体的プランの検討

【取り組み2（定着/働き方）】

■店舗マネジメント体制を見直し、パートナー一人ひとりのより柔軟な働き方を実現する

- 役割の再定義/業務の可視化、統一化を推進する。
- 業務整理/委任を円滑に行うことで業務効率を上げ、フレキシブルな勤務を可能にする。

2016年～	基本的な運用の開始
2017年～	運用の検証、課題整理
2018年～	課題検証に基づく施策の検討

【取り組み3（定着/働き方）】

■家庭と仕事のバランスをとりながらパートナーが働けるよう、両立支援に向けた更なる環境整備を実現する

- 育児支援施策の課題検証と対策
- 看護/介護休暇制度の周知と検証

2016年～	各種休暇取得状況把握、課題抽出
2017年～	制度や規定の検討
2018年～	検討結果に基づく対策

以上