

2024年10月25日

㈱山口井筒屋

業務部

株式会社山口井筒屋

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全ての社員・契約社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年11月1日～2027年3月31日まで

2. 内容

<女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法共通の目標>

目標1： 2027年3月31日までに、従業員全員の所定外労働時間を1人当たり年間280時間未満とする。

<対策>

- ① (2024年11月～) 所定外労働の現状を随時把握し、各部署ごとに問題点の検討
- ② (2024年11月～) 月30時間以上所定外労働をした対象者と所属長へ個人面談による指導を実施
- ③ (2024年11月～) 週3日ノー残業デーの実施(月曜日・木曜日・各部署で定めた曜日)

<女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法共通の目標>

目標2： 年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間10日以上とする。さらに、リフレッシュ休暇を完全取得する(年間6日)。

<対策>

- ① (2024年11月～) 年次有給休暇・リフレッシュ休暇の取得状況を随時把握する
- ② (2024年11月～) 各部署において毎月休暇の取得計画を策定する
- ③ (2024年11月～) 取得促進のため取得状況の開示、所属長への指導を実施

<次世代育成支援対策推進法に基づく目標>

目標3： 将来的に「育児休業取得率100%」及び「1か月以上の育休取得」を目指し、育児休業制度等の制度についての規程や資料を作成し、全社員に周知徹底を図る。

<対策>

- ① (2024年11月～) 制度に関する規程や資料の作成・配布・掲示による周知を行う
- ② (2024年11月～) 管理職を対象にした意識改革のための研修を実施
- ③ (2024年11月～) 対象者に育児休業取得についての事前意向確認を個別に実施

<女性活躍推進法に基づく目標>

目標4： アシスタントマネージャー職または3等級(主任I)以上の役職者に占める女性の割合を50%以上とする。

<対策>

- ① (2024年11月～) 女性社員を中心とした次世代幹部社員の育成教育、各種研修の実施
- ② (2024年11月～) 自己申告による今後のキャリア形成に向けて面談の実施、昇格意欲の喚起
- ③ (2025年9月～) グループ会社にて情報共有を行い、育児制度、人事評価制度の見直しを図る

以上