

丸井産業株式会社 一般事業主行動計画

【女性活躍推進法・次世代育成支援法 一体型】

女性が活躍できる雇用環境の整備、並びに、男女従業員が仕事と家庭を両立させることができ、全ての従業員が職場で十分に能力を発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2018年10月1日～2023年9月30日

2. 課題
- (1) 社内における女性社員の割合が少なく、女性の採用率も低い
 - (2) 個人・部署で年次有給休暇の取得状況や時間外労働時間に偏りがみられる
 - (3) 育児に関する意識を高め、育児を行う男女従業員に対し理解と協力が得られる風土、体制とする必要がある

3. 計画内容（目標と取組内容）通期

目標 1：採用に占める女性の割合を 20%以上にする 【女活】

＜取組内容＞

- ・ 業務を洗い出し、女性の職域を見直し、女性採用（職種等）の拡大を検討する。
- ・ 女性が活躍できる職場であることについて、求職者に向けた積極的な広報を実施する。
- ・ 女性採用につなげ、安心して働き続けられるよう、育児休業等の規程の内容を見直す。

目標 2：ワークライフバランスの実現に向け時間外労働の平均時間を 20%削減する 【女活・次】

＜取組内容＞

- ・ 第 55 期（2022.6～2023.5）の時間外労働の平均時間を、第 50 期（2017.6～2018.5）の時間外労働の平均時間より 20%削減する。
- ・ 業務を見直し、作業効率の改善を進め、必要であれば増員する。
- ・ ノー残業デーの導入を検討する。

目標 3：年次有給休暇取得率を 50%にする 【次】

＜取組内容＞

- ・ 増員により業務負荷を軽減する。
- ・ 年次有給休暇の付与日数と取得日数を所属長へ周知し、個人ごとに有給休暇の取得日を計画する計画的付与制度の導入を検討する。
- ・ 有給休暇を半日単位で取得できるように検討する。

目標 4：仕事と育児の両立の実現に向けた規程の整備と両立支援の風土作り 【女活・次】

＜取組内容＞

- ・ 育児休業法の規定を上回る制度の導入を検討する。
- ・ 育児休業や育児のための諸制度について、社内報等で、社員に周知する。
- ・ 所属長研修の場においても、必要な教育をする。

※ 【女活】女性活躍推進法に基づく取組目標、【次】次世代法に基づく取組目標