

2022年3月29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 2022年4月1日～2025年3月31日までの3年間
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： 2025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 (2022年4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 (2022年4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 (2022年4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8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 (2022年4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 (2022年4月～) 各部署において毎月休暇の取得計画を策定する
- ③ (2022年4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

<女性活躍推進法に基づく目標>

目標3： 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35%以上とする。

<対策>

- ① (2022年4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 (2022年9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 (2022年9月～) 育児制度、人事評価制度の見直し

以上