

# 三和 A&M 株式会社

## 一般事業主行動計画

☆ 計画期間 令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの 5 年間

社員が仕事と育児を両立させ、快適な働きやすい職場環境をつくることによって、すべての社員が能力を十分に発揮できるよう雇用環境の整備を行うと共に、妊娠、出産する社員が、スムーズに職場復帰できる職場づくりを目指すため、次の行動計画を策定する。

### <次世代法に基づく行動計画の概要>

◎目標 1 : 「育児休業取得率 100%」及び「1 か月以上の育休取得」を目指す。

【目標 1 を達成するための対策とその実施期間】(毎年このサイクルで繰り返す)

- 令和 7 年 4 月～ 該当する社員への育児休業の説明と役職者会議で説明の実施。  
制度に関する資料やパンフレットなどを希望者へ配布。
- 令和 7 年 6 月～ 各店にメールにて告知、店内への掲示を行う。

※ 随時、中途採用の社員に、「育児・介護休業等に関する規則」の取扱いの説明を行う。

◎目標 2 : 男女とも平均勤続年数を 10 年以上とする。

【目標 2 を達成するための対策とその実施期間】(毎年このサイクルで繰り返す)

- 令和 7 年 4 月～ 社員の平均勤続年数の現状を把握し、データ分析を実施。
- 令和 7 年 5 月～ 定期的な面談の実施(上司との相談機会を増やす)
- 令和 7 年 9 月～ ワークライフバランス向上の検討(柔軟な働き方の導入・福利厚生の実等)

※ 退職者が発生した場合、社員の定着率向上の為、詳細な聞き取りと改善内容をまとめる。

### <女性活躍推進法に基づく行動計画の概要>

◎目標 1 : 管理職(ディレクター、店長)に占める女性の割合を 50%に引き上げる。

【目標 1 を達成するための対策とその実施期間】(毎年このサイクルで繰り返す)

- 令和 7 年 4 月～ 既存の女性管理職の成功事例を紹介し、キャリアパスの具体的なイメージを持てるようにし、社内報や会議で、女性管理職の経験談を発信する。
- 令和 7 年 6 月～ 中学入学以前のお子さんがある社員のために短時間勤務の勤務制度を拡大し、該当社員が管理職候補として働きやすい環境の整備を行う。
- 令和 7 年 7 月～ 短時間勤務ができない場合は、理由を把握し、改善する取り組みを行う。  
産休/育休で一定期間仕事を離れる本人とその上司が、職場復帰支援に関する面談を随時実施。