

# 一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

2025 年 12 月 1 日改訂

## ◆ 計画期間

令和 7 年 9 月 1 日 ～ 令和 10 年 3 月 31 日までの 3 年間

## ◆ 内容

### I. 次世代育成支援推進法についての取り組み

#### 目標 1 男女の育児休業取得目標

→ 現状：取得者 5 名。計画期間に育児休業取得者を女性 5 名以上 男性 1 名以上とします。

##### 【対策】

- ・令和 7 年 10 月～ 制度内容を再周知（ポスター・社内掲示）
- ・令和 8 年 10 月～ 管理職向け研修を実施し、取得推進を徹底。
- ・令和 9 年 4 月～ 取得率を集計し、年次で社内に公表。

#### 目標 2 残業時間の削減

→ 現状：全体で約月 100 時間。受付時間調整等により全体の残業時間を 40%削減します。

##### 【対策】

- ・令和 7 年 9 月～ 各店舗の営業時間・受付時間の見直しを実施
- ・令和 8 年 4 月～ 業務分担とシフト調整を強化
- ・令和 8 年 10 月～ 残業時間の実績を定期的に集計・公表し改善を継続

#### 目標 3 入社 5 年以内の社員に対し、年 1 回のキャリア面談を実施し、定着支援を強化する

##### 【対策】

- ・令和 7 年 9 月～ 面談シートを作成し、シフト調整を含め全員が実施できる体制を整備
- ・令和 8 年 4 月～ 面談結果を人事データとして蓄積、離職率と紐づけて分析
- ・令和 9 年 4 月～ データをもとにキャリア支援制度の改善を実施

### II. 女性活躍推進法についての取り組み

#### 目標 1 管理職候補の女性社員を対象に、年 1 回のキャリア面談を実施（2025 年度開始）

##### 【対策】

- ・令和 7 年 9 月～ 候補社員をリストアップ、キャリアパス資料を作成
- ・令和 8 年 4 月～ キャリア面談を試行的に開始
- ・令和 8 年 10 月～ 年次実施を定着化し、人事データとして管理
- ・令和 9 年 9 月～ 面談者の中から昇進実績を創出し、成功事例を共有

#### 目標 2 男女の平均勤続年数の差を分析し、改善策を提示する

##### 【対策】

- ・令和 7 年 10 月～ 男女別の入社・退職データを整理
- ・令和 8 年 4 月～ 退職理由を分類（結婚・育児・給与・人間関係など）
- ・令和 9 年 4 月～ 改善策を導入し、年次報告で社内公表

## 情報の公開

働きがいに関する実績（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供）

採用した労働者に占める女性労働者の割合 中途採用者含む

2025 年 1 月から 11 月末まで 51 名 全員 100%