

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%