

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画＜第Ⅱ期＞

平成 31 年 4 月 1 日

①自社の女性の活躍状況把握と課題分析

＜基礎項目＞

1. 採用者に占める女性の割合

平成 29 年 4 月 新卒採用 大卒 8 名中 4 名 (50%) 高卒 16 名中 14 名 (87.5%)

平成 30 年 4 月 新卒採用 大卒 2 名中 1 名 (50%) 高卒 14 名中 14 名 (100%)

2. 勤続年数の男女差（平成 30 年 2 月現在）

社員平均勤続年数 16.7 年 男性平均 17.7 年 女性平均 16.1 年

3. 労働時間の状況

各月の一人当たり平均残業時間（平成 30 年）

1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月
4 時間 42 分	5 時間 0 分	5 時間 0 分	3 時間 49 分	4 時間 18 分	4 時間 33 分
7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月
5 時間 22 分	5 時間 06 分	7 時間 03 分	4 時間 54 分	4 時間 51 分	7 時間 22 分

4. 管理監督職に占める女性比率（平成 30 年 2 月現在）

管理職 56 名中 1 名 (1.7%)

監督職 149 名中 85 名 (57.0%)

＜当社の課題＞ 女性管理職が限定的＜平成 30 年 2 月時点：1 名＞

②行動計画＜第Ⅱ期＞

a) 計画期間 平成 31 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日（2 年間）

b) 数値目標

管理職に占める女性割合について、5%以上を目指す。

監督職に占める女性割合について、60%を達成する。

c) 取り組み内容

- ・仕事と家庭の両立支援（総実労働時間短縮の取り組み、育児サークルの開催など）（随時）
- ・監督職に対するキャリア意識を高めるための教育を実施（平成 30 年 8 月）
- ・勤務間インターバル（12 時間）や、育児や介護などでやむをえず退職した従業員の再雇用を可能とする制度を設定した上で、集合教育や社内報を利用し、「ワークライフバランス」に対する意識を醸成する。

（平成 30 年度より随時～）

株式会社 福屋 一般事業主行動計画

従業員が仕事と家庭を両立させることができ、全ての従業員がその能力を十分に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 平成 31 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日までの 2 年間

2. 内容

目標 1 計画期間内の育児休業取得率を次の水準以上にする。
男性従業員・・・計画期間中に取得者を 1 名以上出す。また、配偶者出産時に取得できる育児短期休暇制度（最大 7 日間）の取得率を 30%以上とする。
女性従業員・・・取得率を 90%以上とする。

＜対策＞

平成 31 年 4 月～ 従業員研修時に育児短期休暇制度を周知する項目を設ける。
随時 社内報、社内回章などで周知する。

目標 2 勤務間インターバル制度を導入し、前日勤務終了後から翌日勤務開始までに 12 時間の休息時間を設けることで、仕事と生活の調和を図る。

＜対策＞

平成 31 年 4 月～
就業規則に「勤務間インターバル」として 12 時間の休息を取ることを明記する。

目標 3 経験豊かな人材の確保を目的に、育児や介護などの事由でやむをえず退職した従業員の再雇用が可能となるよう、「再雇用規程」を改訂する。

＜対策＞

平成 31 年 4 月～
従来の「定年後再雇用規程」を改訂し、以下の内容を盛り込む
①65 歳以上の継続雇用を可能とする。
②育児や介護、配偶者の転勤などによりやむを得ず退職した従業員について、退職時に復職の意思がある者について、規程の範囲内で再雇用できる。