

行 動 計 画

令和2年3月15日



社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくること
によって、全ての社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

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

2、内 容

目標①

労働組合との協調により、本行動計画の実現の為に協議をすすめ、「育児・介護休業法」
をはじめとする諸制度、社員への周知徹底、積極利用のための啓蒙・情宣活動に努める。

目標②

女性管理職の比率をアップさせる為、次期管理職候補である統括 Mgr 職の女性比率目標
を10%以上とする。

<対策>

- ・ 統括 Mgr 女性比率を男性社員同様に生鮮部門への配属及びチーフ、統括マネジャー
研修を実施することにより10%まで引き上げる。

目標③

出産・育児等退職者について、再雇用特別措置を実施し女性従業員の復職率76%を8
0%にアップさせる。

<対策>

- ・ 育児休業制度・介護休業制度に規程のある、短時間勤務制の周知を行い、利用率の
向上を図る。短時間勤務制は子が9歳まで利用可能とし、育児休暇取得前、取得後
の面談を実施し復帰後の希望の雇用環境の整備に努める。
また、正社員で引き続き勤務することが難しく退職した場合、準社員として優先的
に雇用を行う。今までの経験・実績を考慮し、初回試用期間を除いた契約の実施、
ストアG1資格以上での契約の励行。(再雇用時賃金の優遇)

目標④

計画期間内に育児休業の取得状況を、次の水準以上にする。

男性社員…取得者の実績を年間3名に拡大すること。

女性社員…年間取得率を、計画期間前年実績の120%以上とすること。

<対策>

- ・ 男性社員も育児休業を取得できることを周知させるための情宣活動の実施。
- ・ 産前産後休暇に入る女性社員に対しての育児休業取得推進のための配慮・フォローの実施。

目標⑤

出産時特別休暇取得率の向上を図る。

<対策>

- ・ 子供が生まれる際の、父親の休暇の取得に努める。

目標⑥

社員平均の時間外労働の削減に努める。

(毎月の労働時間管理を実施し、月間一人あたり平均15時間以下)

<対策>

- ・ 具体的な削減数値目標設定
- ・ 労働時間管理を重視し、適正に評価される体制づくり
- ・ 労働時間適正化協議会を労働組合と発足する。
- ・ 労働時間の調査および、協議を労働組合との間で最低月1回協議する。
- ・ 変形労働時間制の導入ほか、所定外労働時間削減のための啓蒙活動の推進。

目標⑦

多様な働き方の選択肢を拡大するための、社員群管理制度の周知と活用幅の拡大に努める。

<社員群管理制度の目的>

社員群管理制度は、企業経営における人事権ならびに人事諸制度の要をなすものであり、働く社員の人生観、価値観、ならびに生活等との総合的調和を図ることを主たる目的として導入し、社員自らが自己の責任において社員群を選択することにより、各人が納得した労働諸条件の中で、より良き家庭生活の向上と自己啓発に努め、もって、企業の存続発展に寄与することを目的とする。

目標⑧

新規出店の店舗に関しては、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッドの設置、乳幼児用カート導入等の整備に努める。